

PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), GAYA KEPEMIMPINAN, DAN AUDIT INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. MEGA PESANGGRAHAN INDAH)

**Rachmat Arief¹
Sunaryo²**

E-mail: rachmat.arief1213@gmail.com¹, suharjo_85@yahoo.co.id²;

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta¹

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia²

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the application of Standard Operating Procedures (SOP), leadership style, and internal audit on employee performance at PT. Mega beautiful guesthouse in Depok City.

The approach used in this research is an empirical study with a descriptive and verification approach, using primary data. The sampling technique used is probability sampling. Hypothesis testing using the normality test. The number of research population is 100 people. The research sample used was 80 people with data sources obtained through filling out a questionnaire. The regression equation in this study is multiple linear regression which is used to test the effect of independent variables on the dependent variable and the data testing techniques used in this study include validity, reliability and classical assumption tests.

The results of the analysis show that the value of F_{count} is $84.314 > F_{table} 2.72$ and the probability value is $0.000 < 0.05$. Based on the results of these calculations it can be interpreted that the variables of standard operating procedures, leadership style and internal auditors simultaneously or jointly affect the dependent variable on employee performance.

Keywords: SOP, leadership style, internal audit, performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega pesanggrahan indah di Kota Depok.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi empiris dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan menggunakan data primer. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji normalitas. Banyaknya populasi penelitian adalah 100 orang. Sampel penelitian yang digunakan adalah 80 orang dengan sumber data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 84,314 > F_{tabel} 2,72$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal secara simultan atau bersama-sama terhadap mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.

Kata kunci: SOP, gaya kepemimpinan, audit internal, kinerja.

PENDAHULUAN

Naskah Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang mana telah dicapai oleh seseorang. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan pengertian dari kinerja (romahtun 2016). Kinerja juga dapat diartikan sebagai *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, diantara faktor tersebut adalah Standar Operasional Operasional (SOP). Menurut Sailendra (2015:11) SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Penerapan SOP yang baik, akan menunjukkan konsisten hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan, dan pengaturan yang seimbang. SOP mempunyai peranan penting dalam proses pengembangan perusahaan. Tanpa adanya standar baku, pengelolaan perusahaan pasti tidak memiliki keunggulan kompetitif. Dengan SOP, semua kegiatan aktivitas operasional dapat terkendali dan terpantau dengan baik. Penerapan SOP yang mengikuti peraturan akan berdampak pada kinerja yang baik, hal ini disebabkan oleh seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan karyawan berjalan dengan semestinya. Setiap perusahaan, bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Tanpa ada panduan yg jelas, tugas dan fungsi setiap elemen perusahaan akan berjalan timpang. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan standar operasional prosedur (SOP).

Selain standar operasional prosedur (SOP), fungsi audit internal sangat di butuhkan untuk dalam sebuah kegiatan operasional perusahaan. Audit internal sendiri adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak internal aditor dalam suatu perusahaan, yang mana pemeriksaan dilakukan baik terhadap laporan keuangan dan catatan akutansi perusahaan, serta memeriksa ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan pada suatu perusahaan (Alifia Aprilyanti 2014). Tujuan dari audit internal adalah agar dapat membantu semua pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan (Anggraini 2008). Meskipun tujuan dari internal audit untuk membantu para pemimpin didalam perusahaan, namun

pemimpin tidak boleh lalai dalam mengawasi kinerja karyawan. Karena baik buruknya suatu pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang telah diberi oleh atasan untuk karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu alat kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Wahyuni 2015). Gaya kepemimpinan ini adalah salah satu cara yang digunakan oleh pimpinan untuk dapat berinteraksi langsung dengan bawahannya (faddilah 2012). Dengan menjadi pemimpin yang efektif, maka gaya kepemimpinan tersebut dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan dibawahnya. Karena setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya didorong oleh suatu keinginan yang berasal dari diri sendiri atau orang lain, sehingga kekuatan yang dapat mendorong keinginan inilah yang dinamakan dengan motivasi (Yuniarti dan Nugroho 2017).

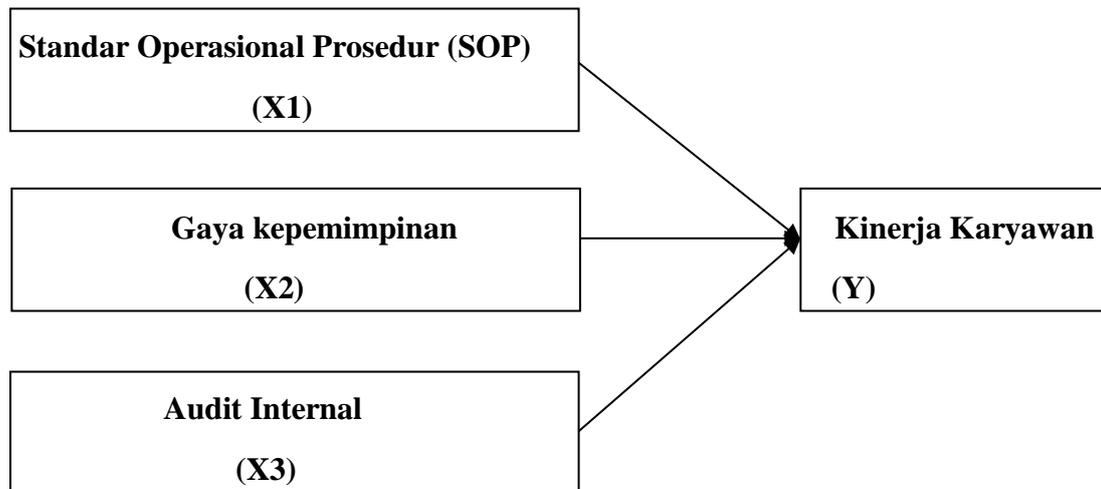
Penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan dan audit internal dalam suatu perusahaan dapat dikatakan hal yang sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia lebih mudah untuk dimotivasi dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginannya. Karyawan yang telah termotivasi akan mengikuti aturan didalam perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Biasanya disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, apabila tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu baik, maka tingkat produktivitas suatu perusahaan tersebut akan baik juga (Sanjaya 2015). Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan. Karena disiplin kerja adalah salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang profesional dan menjadikan pegawai yang taat akan aturan sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada didalam perusahaan, kinerja karyawanlah yang merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan (romahtun 2016). Adanya ruang pertumbuhan karir, pengembangan potensi karyawan di setiap tingkatan organisasi, dan pendekatan kepemimpinan dinilai bisa berdampak langsung bagi performa karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi bisnis perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan

dan audit internal terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Inayah (2018) standar operasional prosedur (SOP) kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Agil (2017) bahwa penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua dalam penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016), variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Ogbonna dan Harris (2000) gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan. Variabel ketiga dalam penelitian ini menurut Yulius Reynaldhie Sasmita (2016) internal audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Thetty S. Rajaguguk bahwa internal audit belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang tidak konsisten hasilnya dari penelitian terdahulu. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang lainnya yaitu berdasarkan pada objek yang dipilih.

Menurut Presiden Direktur Sampoerna Mindaugas Triumpaitis mengatakan bahwa karyawan adalah kunci pencapaian tujuan dan strategi perusahaan. “Dengan memperoleh predikat sebagai Top Employer Indonesia 2020 dan Top Employer Asia Pacific 2020 tiga tahun berturut-turut, kami berharap pengakuan ini dapat menjadi motivasi bagi seluruh pimpinan manajemen dan karyawan untuk memberikan kontribusi positif tidak hanya kepada perusahaan namun terhadap seluruh pemangku kepentingan,” ujar Mindaugas Triumpaitis dalam siaran pers, Senin (27/1/2020). <https://www.beritasatu.com/ekonomi/597372-pengembangan-karyawan-mutlak-untuk-capai-kinerja-bisnis>. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan yang menjadi objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. MPI Depok. PT. MPI dipilih dikarenakan PT.MPI telah memiliki prinsip dan fungsi manajemen yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh predikat baik oleh dinas setempat.

METODOLOGI PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

—————▶ = pengaruh parsial

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa:

(X1) : Standar operasional prosedur (SOP),

(X2) : Gaya kepemimpinan dan

(X3) : Audit internal mempengaruhi

(Y) : kinerja karyawan.

1. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus berpedoman terhadap standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar operasional prosedur (SOP) memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam operasional organisasi perusahaan yang salah satu tujuannya adalah untuk membantu kinerja karyawan agar lebih efisien dan efektif. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Nur Inayah (2018) standar operasional prosedur (SOP) kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Agil (2017) bahwa penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H1 : Standar operasional prosedur (SOP) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin mencoba mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja karyawan semakin baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016), variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi perusahaan audit internal sangat penting karena auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk memeriksa operasional perusahaan dengan cara mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Yulius Reynaldhie Sasmita (2016) internal audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3 : Audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif data penelitian yang menunjukkan bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 80 sampel pengamatan yang telah memenuhi kriteria. Dari 100 kuesioner yang disebar, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 kuesioner (80%), sedangkan 20 kuesioner (20%) tidak dapat digunakan karena dijawab dengan tidak lengkap.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Responden yang jenis kelamin pria sebanyak 48 responden (60%), dan jenis kelamin wanita 32 responden (40%). Pendidikan terakhir Responden yang memiliki pendidikan D3 1 orang (1,3%), tingkat pendidikan S1 46 orang (57,5%), tingkat pendidikan S2 13 orang (16,3%) dan SMA 20 orang (25%). Masa bekerja responden yang masa kerjanya <1 tahun sebanyak 9 orang (11,3%), karyawan dengan lama kerja 1-3 tahun sebanyak 11 orang (13,8%), karyawan dengan lama kerja 4-5 tahun sebanyak 20 orang (25%), dan karyawan dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 40 orang (50%). Untuk hasil SPSS 24.0 dapat dilihat pada lampiran 5.

2. Pembahasan

a. Statistik Deskriptif Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP)

Variabel standar operasional prosedur (SOP) dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif. Pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa karyawan melihat bahwa standar operasional prosedur (SOP) merupakan hal yang penting dimiliki dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata mean variabel standar operasional prosedur (SOP) sebesar 4,45 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden menjalankan standar operasional prosedur (SOP) dengan baik. Seperti dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SOP 1	80	1.00	5.00	4.4125	.75797
SOP 2	80	4.00	5.00	4.5500	.50063
SOP 3	80	2.00	5.00	4.3375	.67400
SOP 4	80	3.00	5.00	4.3250	.61160
SOP 5	80	3.00	5.00	4.5500	.52531
SOP 6	80	3.00	5.00	4.5375	.54988
SOP 7	80	3.00	5.00	4.4750	.52711
SOP 8	80	4.00	5.00	4.4125	.49539
Valid N (listwise)	80				

b. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (GK)

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat bahwa pemimpin merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata mean variabel kinerja sebesar 4,42 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden memiliki pemimpin yang baik. Seperti dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (GK)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK 1	80	3.00	5.00	4.3000	.51312
GK 2	80	3.00	5.00	4.4625	.57244
GK 3	80	2.00	5.00	4.2375	.73336
GK 4	80	3.00	5.00	4.4375	.52395
GK 5	80	3.00	5.00	4.6000	.51803
GK 6	80	3.00	5.00	4.4875	.55103
GK 7	80	2.00	5.00	4.4375	.67212
Valid N (listwise)	80				

c. Statistik Deskriptif Variabel Audit Internal (AI)

Variabel audit internal dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat pentingnya audit internal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini adalah statistik deskriptif variabel audit internal.

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata mean variabel audit internal sebesar 4,24 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden menyebutkan audit internal bekerja dengan baik. Seperti dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Audit Internal (AI)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AI 1	80	3.00	5.00	4.4500	.57147
AI 2	80	3.00	5.00	4.3500	.65796
AI 3	80	2.00	5.00	4.1250	.90533
AI 4	80	2.00	5.00	4.5375	.63533
AI 5	80	1.00	5.00	3.7125	.97037
AI 6	80	1.00	5.00	4.2625	.72468
AI 7	80	2.00	5.00	4.2250	.74587
Valid N (listwise)	80				

d. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (KN)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat pentingnya kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini adalah statistik deskriptif variabel audit internal.

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata mean variabel audit internal sebesar 4,35 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden memiliki kinerja yang baik. Seperti dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 4
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (KN)

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
KN 1	80	1.00	5.00	4.2500	.73777
KN 2	80	2.00	5.00	4.3000	.66371
KN 3	80	3.00	5.00	4.6000	.51803
KN 4	80	4.00	5.00	4.5000	.50315
KN 5	80	2.00	5.00	4.4875	.61611
KN 6	80	3.00	5.00	4.4000	.54191
KN 7	80	3.00	5.00	4.2375	.55675
KN 8	80	2.00	5.00	4.0375	.83353
Valid N (listwise)	80				

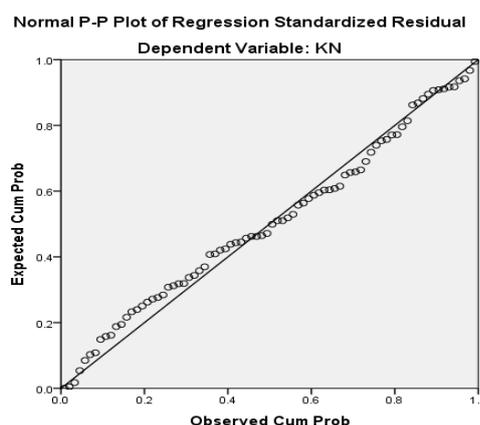
3. Pengujian

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS 20.00. Setiap butir pertanyaan kuisioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. R_{tabel} pada α 0,05 dengan derajat bebas $df = \text{jumlah responden} - 2$, jadi df adalah $80 - 2 = 78$, $r(0,05;78)$ pada uji dua arah = 0,2199. Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), r_{tabel} dari penelitian ini adalah 0,2199. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel mengenai standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan (GK), audit internal (AI) dan kinerja karyawan (KN) adalah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas karena semua variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (nilai *cronbach alpha* berkisar antara 0,739 sampai 0,805)

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah regresi penelitian, baik variabel dependen dan variabel lainnya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Pada sebuah model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi dengan normal atau mendekati normal. Uji Normalitas ini menggunakan analisa grafik *normal probability plot*.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Gambar 1 *normal probability plot*

Hasil uji Normalitas dengan grafik berdasarkan grafik diatas menunjukkan pola distribusi normal, dapat terlihat dari grafik titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

Sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam penelitian. Hasil ini diperkuat dengan melakukan Uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* Hasil Uji *one sample Kolmogorov-smirnov* pada lampiran 6 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,066 dan tingkat probabilitas signifikan 0,200. Karena nilai *p* (*Asymp. Sig*) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan kata lain model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa model tersebut terbebas dari masalah multikolonieritas karena semua variabel menunjukkan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan mempunyai nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Coefficients^a

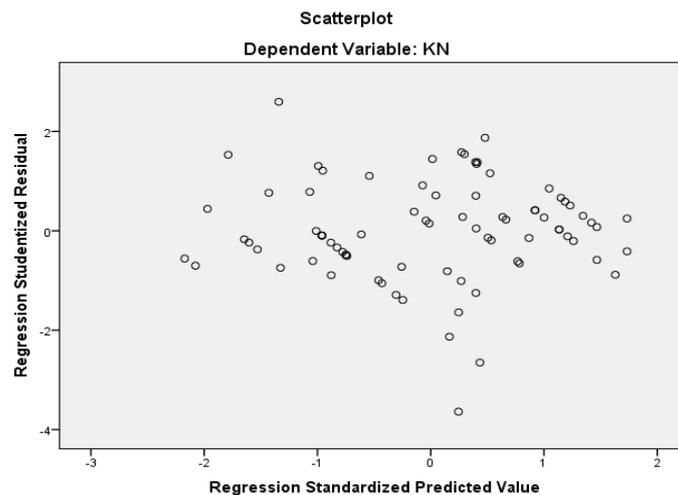
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.320	2.343		1.417	.161		
	SOP	.144	.073	.138	1.980	.051	.621	1.609
	GK	.369	.091	.300	4.067	.000	.558	1.791
	AI	.504	.063	.571	7.997	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: KN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 dibawah adalah grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran data. Terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Gambar 2 Grafik Scatterplot

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson*, yaitu dengan menentukan signifikansi $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 80 dan k (variabel independen) = 3.

Tabel 6

Model Summary^b

Durbin-Watson
1.822

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas diperoleh $DW = 1,822$. Nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan ($n=80$) dan jumlah variabel independen ($k=3$), yaitu $dL = 1,5600$ dan $dU = 1,7153$. karena DW lebih besar dari $dU = 1,7153$ dan kurang dari $(4-du) = 2,2847$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar keterikatan atau keeratan variabel independennya. Berdasarkan hasil penelitian pada lamiran 6, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh sebesar 0,769 atau 77%. Nilai ini menunjukkan bahwa 77% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu standar prosedur operasional (SOP), gaya kepemimpinan (GK) dan audit internal (AI) sedangkan sisanya 23% dijelaskan oleh sebab lain di luar model.

b. Uji Regresi Berganda

Hasil uji t terhadap variabel standar operasional prosedur dengan nilai thitung 1,980 < ttabel 1,99167 dengan nilai signifikansi 0,051 < 0,05. Hal ini berarti standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan nilai thitung 4,067 > ttabel 1,99167 dan signifikansi 0,000 < 0,05, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil uji t terhadap variabel audit internal dengan nilai thitung 7,997 > ttabel 1,99167 dan signifikansi 0,000 < 0,05, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H3) diterima. Berikut tabel uji t pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.320	2.343		1.417	.161		
	SOP	.144	.073	.138	1.980	.051	.621	1.609
	GK	.369	.091	.300	4.067	.000	.558	1.791
	AI	.504	.063	.571	7.997	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: KN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel 1 maka dapat diformulasikan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,320 + 0,144 (X1) + 0,369 (X2) + 0,504 (X3)$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 3,320 menyatakan bahwa tanpa ada variabel standar prosedur operasional (SOP), gaya kepemimpinan (GK) dan audit internal (AI) maka kemungkinan besarnya kinerja karyawan (KN) adalah sebesar 3,320.
- Standar prosedur operasional (SOP) memiliki nilai koefisien sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan apabila Standar prosedur operasional (X1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan (X2) dan audit internal (X3) nilainya konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,144.
- Gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan (X2) naik sebesar satu satuan dengan asumsi nilai standar prosedur operasional (X1) dan audit internal (X3) nilainya konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,369.
- Audit internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan apabila standar prosedur operasional (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,504.

c. Uji F

Hasil uji F pada tabel 4.8 dibawah ini menunjukkan bahwa Fhitung yaitu sebesar 84,314 lebih besar dari nilai Ftabel 2,72 dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel standar prosedur operasional (SOP), gaya kepemimpinan (GK) dan audit internal (AI) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (KN).

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.157	3	203.052	84.314	.000 ^b
	Residual	183.030	76	2.408		
	Total	792.188	79			

a. Dependent Variable: KN

b. Predictors: (Constant), AI, SOP, GK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

4. Hasil Uji Statistik

a. Pengaruh Standa Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, maka diketahui bahwa standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Nur Inayah (2018) standar operasional prosedur (SOP) kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik standar operasional prosedur, maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t terhadap variabel standar operasional prosedur dengan nilai thitung $1,980 < t_{tabel} 1,99167$ dengan nilai signifikansi $0,051 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang pertama (H1) dinyatakan ditolak.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ila Rohmatun Nisyak (2016), variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik. Kinerja merupakan bagian yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan nilai tambah perusahaan. Hasil uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan nilai thitung $4,067 > t_{tabel} 1,99167$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

c. Pengaruh Auditor Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, maka diketahui bahwa auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Yulius Reynaldhie Sasmita (2016) internal audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik audit internal, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik. Hasil uji t terhadap variabel audit internal dengan nilai thitung $7,997 >$ ttabel $1,99167$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H3) diterima.

d. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya kepemimpinan dan Auditor Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen (standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel standar operasional prosedur (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan auditor internal (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihasilkannya. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24.0, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $84,314$ dengan probabilitas $0,000$. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan $0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 80 - 3 = 77$, sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} 2,72$. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} 84,314$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 2,72$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin baik standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal akan meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan dan auditor internal akan semakin rendah pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik standar operasional prosedur, maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik.
3. Auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik audit internal, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan dan auditor internal, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Tetapi tidak dengan standar operasional prosedur.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel kualitas audit sebesar 77%, berarti bahwa ada pengaruh sebesar 23% dari variabel-variabel lain diluar model. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam model regresi pada penelitian ini.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan sampel dan objek penelitian karena penelitian ini hanya menggunakan 80 sampel dan 1 objek penelitian.
3. Untuk PT. Mega pesanggrahan indah (MPI), sebaiknya melakukan pembelajaran dan pengertian akan pentingnya fungsi dari penerapan standar operasional prosedur agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Alifia Aprilyanti. 2014. "Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk)." *Jurnal Akuntansi*.

- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sorga Indah Handicrafts." *jurnal manajemen* volume 1(November).
- Budihardjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*, Edisi 1, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Dewi, Sarita permata. 2012. "Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SPBU (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB. Group)." *Jurnal Manajemen* I(1).
<http://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/993/796>.
- Faddilah, umi. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *jurnal manajemen* III: 1–9.
http://ejournal.bsi.ac.id/assets/files/Umi_Faddillah.pdf.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta.
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Dasar, pengertian, dan masalah*. Edisi Revisi: Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- <https://www.beritasatu.com>.
- Johannes tampi, bryan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK." *jurnal manajemen* volume III: 1–22.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228>.
- Kiki, elisa. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR PRIMA Kredit Utama Kantor Pusat Surabaya." *jurnal manajemen*: 1–22. <http://manajemen.fenaro.narotama.ac.id/wp-content/uploads/2016/04/PENGARUH-GAYA-KEPEMIMPINAN-MOTIVASI-DAN-DISIPLIN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PT-BPR-PRIMA-KREDIT-UTAMA-KANTOR-PUSAT-SURABAYA.pdf>.
- Romahtun, ila. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi* volume 5: 1–22.
<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>.
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Cetakan Pertama, Trans Idea Publishing, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta
- Wahyuni, Evi. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi* 4: 96–112.
- Wijaya, Tony. 2012. *"Cepat Menguasai SPSS 20"*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Yuniarti, Viki, dan Hari Susanta Nugroho. 2017. “Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Tali PT . Sumbertext di Kabupaten Batang.” *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Yusnita, R. Tri.2010. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Intern terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaanya. *Jurnal Akuntansi*. (Online),Vol. 5, No. 1-10, (<http://tryusnita.files.wordpress.com/2009/02/jurnal-aktnsi>)