

The Influence of Competency, Compensation, and Implementation of Standard Operational Procedures on Employee Work Productivity PT. Riau Media Television

Prisha Olivia Dwianjani^{1*}, Ainun Mardhiyah²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Prisha Olivia Dwianjani prishaolivia1803@gmail.com

ARTICLE INFO

Keyword: Competency, Compensation, Implementation of Standard Operating Procedures, Employee Work Productivity

Received : 10, November

Revised : 12, December

Accepted: 25, January

©2024 Dwianjani, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employees must work optimally and efficiently so that the company can have a high productive level. The achievement of company targets will certainly affect the rewards that employees receive by following the SOPs that have been prepared by the company. This has good intentions because it is directly proportional to the maximum compensation that employees will get as the best human resources. This study aims to analyze how the influence of competence, compensation and the application of standard operating procedures on the work productivity of employees at PT. Riau Media Television. This study uses a quantitative research method with a causal associative approach. The population in this study are employees of PT. Riau Media Television, with a sample of 36 respondents. The results showed that the variables of competency, compensation and implementation of standard operating procedures had a simultaneous effect on employee work productivity with a level of influence of 67.2%, while the remaining 32.8% was influenced by other variables not discussed in this study.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Media Televisi

Prisha Olivia Dwianjani^{1*}, Ainun Mardhiyah²

Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Prisha Olivia Dwianjani prishaolivia1803@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Penerapan Standar Operasional Prosedur, Produktivitas Kerja Karyawan

Received : 10, November

Revised : 12, December

Accepted: 25, January

©2023 Dwianjani, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Karyawan harus bekerja maksimal dan efisien agar perusahaan bisa memiliki tingkat produktif yang tinggi. Tercapainya target perusahaan tentu akan mempengaruhi reward yang diterima karyawan dengan mengikuti SOP yang telah disiapkan perusahaan. Hal ini bertujuan baik karena berbanding lurus untuk kompensasi maksimal yang akan didapatkan karyawan sebagai SDM terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi dan penerapan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Media Televisi, dengan sampel yang berjumlah 36 reponden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan penerapan standar operasional prosedur berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar 67,2%, sedangkan 32,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi kelanjutan sebuah perusahaan. Pertumbuhan dan kegagalan suatu perusahaan tergantung pada bakat sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah bisnis. Menurut Supriadi *et al* (2022:4) dalam menjalankan kegiatan di perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Menurut Astuti dan Mardiyah (2022:30) Sumber daya manusia (pekerja) dalam suatu perusahaan merupakan fokus utama yang sangat penting dan harus diperhatikan, yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan agar dapat berkembang dengan baik. Secara umum tujuan perusahaan sendiri adalah mencapai keuntungan dan berusaha mengoptimalkan keuntungan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun untuk jangka panjang.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan faktor produksi yang digunakan. Menurut Wijaya dan Manurung (2021:18) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: spirit, motivative, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.

Kompetensi dasar harusnya dimiliki karyawan sebagai bekal untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Qomariah (2020:139) kompetensi bisa diartikan sebagai suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki sebagai suatu keahlian sesuai bidang untuk melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pendorong bagi karyawan agar bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal saat bekerja. Menurut Enny (2019:37) kompensasi sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Pemberian kompensasi juga merupakan cara yang lazim dilaksanakan dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidup karyawan dan sebagai pemicu karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Yuliani dan Siregar, 2023:290).

Dalam melakukan tugas karyawan juga harus menaati peraturan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP) menurut Nur'aini (2019:13) merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan

aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Bekerja sesuai standar operasional operasional prosedur perusahaan diharapkan dapat menciptakan pekerjaan yang optimal serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Riau Media Televisi merupakan stasiun televisi lokal yang berpusat di kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Stasiun televisi ini merupakan anggota dari jaringan televisi Jawa Pos Multimedia. PT. Riau Media Televisi pertama kali mengudara pada tanggal 20 Mei 2001 yang saat itu masih berada di frekuensi 32 UHF. Lahirnya PT. Riau Media Televisi dilatarbelakangi beberapa faktor, seperti upaya mengembangkan budaya Melayu Riau dan upaya Jawa Pos Group mengembangkan sayapnya di industri penyiaran. PT. Riau Media Televisi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang media elektronik *audio visual* yang memproduksi program-program seperti berita, *talkshow*, *entertainment*, dan lainnya.

PT. Riau Media Televisi dalam kompetensi yang dimiliki karyawan masih ada karyawan PT. Riau Media Televisi yang masih kurang memiliki pengetahuan tentang teknik pengambilan gambar yang menyebabkan persediaan gambar untuk penyiaran siaran tunda, keperluan program profil atau program acara hiburan tidak ada cadangan dan tidak bervariasi, hal ini juga bisa menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan karena calon konsumen kurang tertarik untuk mempromosikan barang atau jasanya di PT. Riau Media Televisi.

Pada kompensasi yang diberikan PT. Riau Media Televisi pada karyawan pekerja yang masa kerjanya sudah lebih 18 tahun merasa uu cipta kerja ini memberikan dampak yang sangat merugikan dengan mengurangi jumlah uang pesangon yang seharusnya didapatkan dan diharapkan oleh karyawan sebagai jaminan hari tuanya. Penerapan standar operasional prosedur masih ada karyawan yang kurang mengetahui penggunaan EYD yang baik dan benar dalam penulisan naskah berita, kesalahan penulisan naskah berita yang tidak sesuai dengan SOP berakibat kepada keterlambatan jam tayang berita karena untuk memperbaiki naskah berita yang salah membutuhkan waktu yang tidak sebentar.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Media Televisi"

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Enny (2019:30) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Qomariah (2020:139) Pengertian kompetensi bisa diartikan sebagai suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Hasibuan (Nurfatimah dan Mardhiyah, 2022:177) kompensasi adalah semua penghasilan baik berupa uang maupun barang, yang langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Tanjung dan Mardhiyah (2023:573) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau bang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Werther dan Davis dalam (Yuliani dan Siregar, 2023:292) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Adapun penggolongan kompensasi mengacu pada teori Mulyadi dalam Sinambela (2016), diantaranya: "a) Kompensasi instrinsikyaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. b) Kompensasi Eksentrikyakni kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa, dan sekretaris pribadi.

Standar Operasional Prosedur

Menurut Nur'aini (2019:13), merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. SOP diartikan sebagai pedoman bagaimana karyawan dapat menjalankan pekerjaannya.

Menurut Putra (2020:2) *standard operating procedure* atau biasa disebut dengan SOP merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang akan dijelaskan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan demi mendapatkan kerja yang efektif dan efisien.

Produktivitas Kerja

Menurut Wijaya dan Manurung (2021:18) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya.

Menurut Qomariah (2020:76) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas perbandingan antara keluaran dan masukan. Input seringkali terbatas pada pekerjaan, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan kuantitas.

Menurut Komaruddin (Khoirunnisah & Siregar, 2023:75) Produktivitas merupakan suatu sikap yang berpandangan bahwa cara kerja saat ini bisa lebih

baik dari sebelumnya dan hasil pekerjaan harus lebih baik kualitas dan kuantitasnya dibandingkan dengan pekerjaan saat ini,.

Penelitian Terdahulu

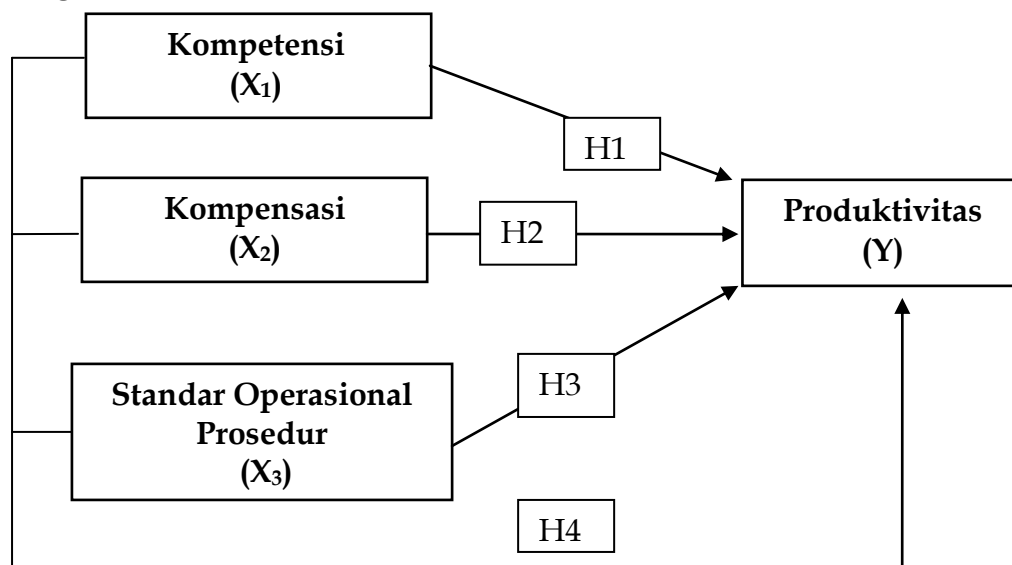
Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam menyusun penelitian ini antara lain:

1. Astrie Deny Wulandari, S. Kom, Dr. I.D.K.R Ardiana, MM dan Dr. TriAndjarwati,MM (2020) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, melakukan penelitian yang berjudul, "*Analisis Penerapan Standard Operating Procedure (SOP), Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Politeknik Pelayaran Surabaya*". Penelitian ini menggunakan metode Non-probability Quota Sampling. Dengan 110 pegawai non-ASN di lingkungan POLTEKPEL Surabaya sebagai responden dan bertujuan untuk mengukur pengaruh SOP, *oganizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Kompetensi Kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan pada Politeknik Pelayaran Surabaya. Hasil penelitian yang dilakukan secara deskriptif dengan perhitungan analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan perangkat lunak SMARTPLS menunjukkan bahwa: Kinerja karyawan Politeknik Pelayaran (POLTEKPEL) Surabaya dipengaruhi positif secara signifikan oleh penerapan SOP, kompetensi kerja, dan produktivitas. Sedangkan pada OCB justru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Surabaya.
2. Fauziah, S.M dan Sahnun Rangkuti, S.E, M.AP (2020) Universitas Dharmawangsa Medan, melakukan penelitian yang berjudul, "*Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kru KA (Studi Kasus Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara)*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 105 orang dan sampel yang diambil menggunakan perhitungan dari rumus Slovin yang dilakukan secara acak dengan jumlah sampel 51 karyawan sebagai responden dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penerapan SOP dan K3 untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Bagian Kru KA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh yang positif dan signifikan dari standar prosedur operasi dan variabel K3 terhadap variabel produktivitas kerja Awak KA baik secara parsial maupun serentak. Selain itu diketahui bahwa penerapan standar operasional prosedur dan K3 masih belum optimal. Oleh karena itu KUPT Kru KA harus memberikan arahan dan evaluasi berkala terhadap masinis dan asisten masinis, meningkatkan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Ardiansyah, Syahrums Agung, dan M. Aziz Firdaus (2020) Universitas Ibn Khaldun Bogor, melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini juga digunakan jenis penelitian survei yaitu mengambil

sampel yang digunakan sesuai rumus slovin dan bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan korelasi $Y = 0,194 + 0,018 X_1 + 1,068 X_2$. koefisien determinasi sebesar 0,989 atau (98,9%) memberikan arti bahwa sangat kuat peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena F hitung sebesar 3323,190. Karena F-tabel 3,13. Maka H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

4. Satria Artha Pratama dan Rita Intan Permatasari (2021) Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta, melakukan penelitian yang berjudul, "*Pengaruh Penerapan Standar Operational Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia*". Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Divisi Ekspor sebanyak 32 pegawai dan bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan SOP dan kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT Dua Kuda Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh positif antara standar operasional prosedur dan produktivitas kerja, pengaruh positif antara kompetensi dan produktivitas kerja. Secara bersamaan, prosedur operasi standar dan kompetensi memiliki berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. Riau Media Televisi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan menjadi responden sebanyak 36 responden. Peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 36 orang responden dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait.

Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Dalam penelitian ini uji validitas kuesioner memakai bantuan SPSS untuk mengambil keputusan dalam penelitian berdasarkan nilai rhitung dengan rhitung. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini rtabel yang digunakan yaitu dengan $df = n-2$ yaitu $36-2 = 34$. Pada penelitian ini $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0,329, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,758	0,329	Valid
	X1.2	0,802		Valid
	X1.3	0,759		Valid
	X1.4	0,595		Valid
	X1.5	0,603		Valid
	X1.6	0,568		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,796	0,329	Valid
	X2.2	0,564		Valid
	X2.3	0,469		Valid
	X2.4	0,629		Valid
	X2.5	0,424		Valid
	X2.6	0,641		Valid
	X2.7	0,796		Valid
	X2.8	0,796		Valid
SOP (X3)	X3.1	0,694	0,329	Valid
	X3.2	0,557		Valid
	X3.3	0,630		Valid
	X3.4	0,464		Valid
	X3.5	0,709		Valid
	X3.6	0,508		Valid
	X3.7	0,513		Valid
	X3.8	0,557		Valid
	X3.9	0,537		Valid
	X3.10	0,655		Valid

	X3.11	0,574		Valid
	X3.12	0,572		Valid
	X3.13	0,332		Valid
	X3.14	0,653		Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0,927	0,329	Valid
	Y.2	0,927		Valid
	Y.3	0,838		Valid
	Y.4	0,627		Valid
	Y.5	0,503		Valid
	Y.6	0,927		Valid
	Y.7	0,734		Valid
	Y.8	0,927		Valid
	Y.9	0,393		Valid
	Y.10	0,528		Valid
	Y.11	0,927		Valid
	Y.12	0,927		Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 36 orang responden dan pada nilai signifikansi 5% dengan $df = 34$ diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,329. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga seluruh pernyataan variabel dapat dikatakan valid.

Selanjutnya, reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuestioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Jika *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	.772	6
Kompensasi	.798	8
SOP	.831	14
Produktivitas	.913	12

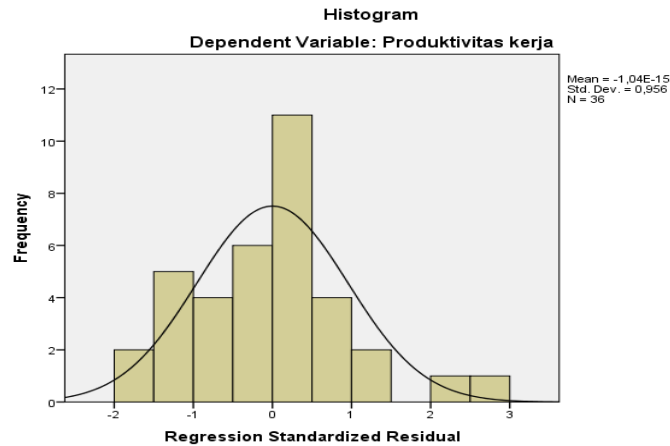
Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) pada variabel dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen produktivitas kerja karyawan merupakan instrumen yang reliabel.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Normalitas

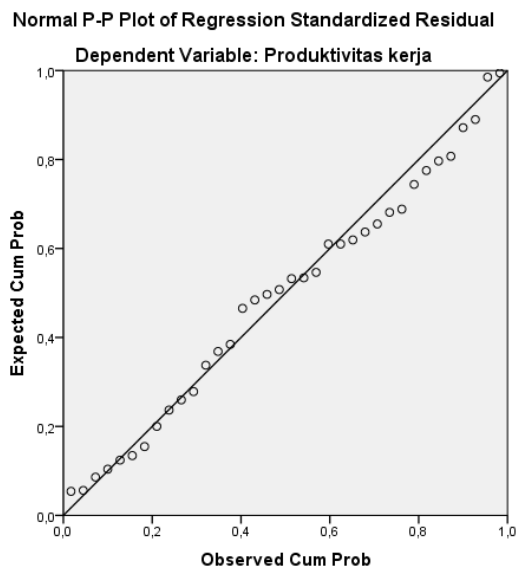
Uji normalitas adalah untuk memperlihatkan bahwa adanya sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak peneliti menggunakan analisis Probability Plot (P-Plot), Histogram dan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut pengujian menggunakan grafik histogram:



Gambar 2. Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa gambar pola data histogram membentuk gambar lonceng dan tidak miring ke kanan atau ke kiri, maka dapat disimpulkan bahwa variabel cenderung normal memenuhi asumsi klasik.

Selanjutnya, dasar pengambilan keputusan pada analisis ini adalah apabila plot keduanya berbentuk linear dan membentuk suatu garis lurus maka data berdistribusi dengan normal. Pendekatan ini dilakukan dengan melihat titik-titik yang tersebar pada sepanjang garis diagonal pada P-P plot atau Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal.



Gambar 3. Pengujian Normalitas

Dengan melihat gambar 3 maka dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas dimana sebaran data berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

Pengujian berikutnya menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov memiliki kriteria penilaian uji normalitas yaitu jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka distribusi data normal. Berikut ini adalah tabel pengujian Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82934366
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,075
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai yang didapatkan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* ditemukan sebesar 0,200. Berdasarkan ketentuannya, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya interkolerasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas (independen). Suatu data dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih besar dari > 0,10 dan jika nilai VIF lebih kecil < 10,00.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,089	6,123			
	Kompetensi	,685	,197	,389	,818	1,223
	Kompensasi	,567	,176	,399	,672	1,488
	SOP	,203	,092	,260	,734	1,362

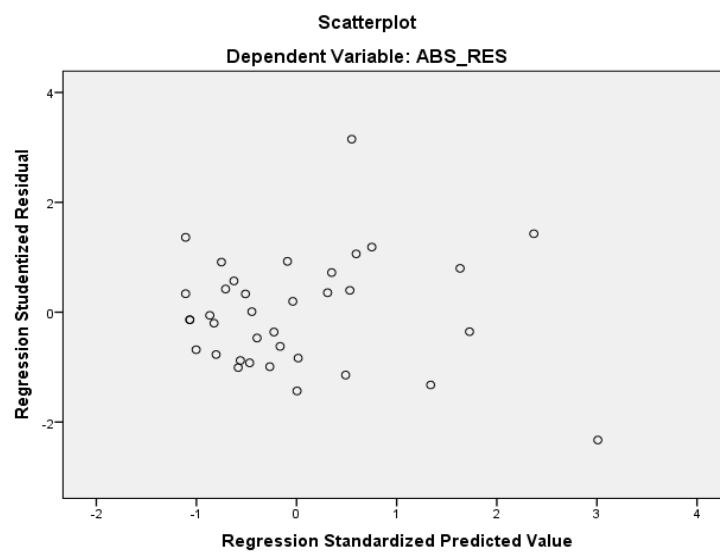
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel kompetensi sebesar 0,818, kompensasi sebesar 0,672 dan penerapan standar operasional prosedursebesar 0,734, hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang didapatkan lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF kompetensi sebesar 1,223, kompensasi sebesar 1,488 dan penerapan standar operasional prosedursebesar 1,362 yang berarti lebih kecil daripada $< 10,00$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukandengan tujuan untuk menganalisa apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi.



Gambar 4. Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik data pada grafik *Scatterplot* menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh tiga variabel independen yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan penerapan standar operasional prosedur (X3) terhadap suatu variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,089	6,123		,178	,860
	Kompetensi	,685	,197	,389	3,473	,001
	Kompensasi	,567	,176	,399	3,228	,003
	SOP	,203	,092	,260	2,198	,035

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel 5 maka persamaan linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,089 + 0,685X_1 + 0,567X_2 + 0,203X_3$$

Penjabaran persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 1,089 yang berarti jika variabel independent yaitu kompetensi (X₁), kompensasi (X₂) dan penerapan standar operasional prosedur (X₃) bernilai (0) nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 1,089.
2. Koefisien regresikompetensi (X₁) sebesar 0,685 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel X₁ sebesar satu satuan, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,685.
3. Koefisien regresi untuk kompensasi (X₂) sebesar 0,567 yang berarti setiap kenaikan variabel X₂ setiap satu satuan, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,567.
4. Koefisien regresi untuk penerapan standar operasional prosedur (X₃) sebesar 0,203 yang berarti setiap kenaikan variabel X₃ setiap satu satuan, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk memperkirakan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,641	1,913

a. *Predictors:* (Constant), SOP, Kompetensi, Kompensasi
b. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₁), kompensasi (X₂) dan

penerapan standar operasional prosedur (X3) dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan(Y) sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,623	3	79,874	21,822	,000 ^b
	Residual	117,127	32	3,660		
	Total	356,750	35			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant),SOP, Kompetensi, Kompensasi						

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh kompetensi, kompensasi dan penerapan standar operasional prosedur secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,005$ serta nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 21,822, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $21,822 > 2,90$. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan penerapan standar operasional prosedur (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai tersebut maka H_{a4} diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Tingkat signifikansi yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas $df = n - k = 32$, maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,693.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,089	6,123		,178	,860
	Kompetensi	,685	,197	,389	3,473	,001
	Kompensasi	,567	,176	,399	3,228	,003
	SOP	,203	,092	,260	2,198	,035
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa hasil uji parsial yang dilakukan dengan software SPSS adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kompetensi (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,473 > 1,693$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar $0,685$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.
2. Pada variabel kompensasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,228 > 1,693$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar $0,567$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.
3. Pada variabel penerapan standar operasional prosedur (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,198 > 1,693$ dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar $0,203$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a3} diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, pada variabel kompetensi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $3,473 > 1,693$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar $0,685$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Pada hasil selanjutnya disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Riau Media Televisi bekerja berdasarkan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan memiliki pengetahuan yang luas sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, mampu memberikan hasil kerja yang menarik sehingga dapat menarik calon konsumen untuk mempromosikan barang atau jasa nya di PT. Riau Media Televisi.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, pada variabel kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $3,228 > 1,693$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar $0,567$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan(Y). Pada hasil selanjutnya disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Riau Media Televisi hal ini dikarenakan apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan standar gaji selayaknya, mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu, mendapatkan bonus apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, mendapatkan penghargaan apabila berprestasi tinggi, perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya, memberikan program pensiun kepada karyawannya, dan memberikan fasilitas berupa kendaraan dalam pelaksanaan pekerjaan diluar kantor, serta memperhatikan pemenuhan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan, maka karyawan akan lebih semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, pada variabel penerapan standar operasional prosedur (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $2,198 > 1,693$ dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar $0,203$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penerapan standar operasional prosedur (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan(Y). Pada hasil selanjutnya disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Standar operasional prosedur memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi hal ini dikarenakan apabila karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja, pekerjaan akan lebih efisien, pekerjaan yang diselesaikan memberikan hasil yang konsisten, dimana hal tersebut memberikan kualitas produk yang sangat baik sehingga konsumen tertarik akan jasa yang diberikan dan menumbuhkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan sehingga konsumen akan loyal dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji hipotesis secara simultan, didapatkan nilai signifikansi kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan penerapan standar operasional prosedur (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,005$ serta nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 21,822, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $21,822 > 2,90$. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel independen yakni kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan penerapan standar operasional prosedur (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Pada pengujian secara simultan, diketahui bahwa variabel penerapan standar operasional prosedur memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,203 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada variabel kompetensi sebesar 0,685 dan variabel kompensasi sebesar 0,567. Berdasarkan nilai koefisien beta tersebut dapat diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Hal ini dikarenakan kompetensi pada PT. Riau Media Televisi apabila karyawan memiliki pengetahuan yang luas akan pekerjaannya dan kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang yang dikerjakan maka hasil kerja yang dihasilkan akan baik sesuai dengan standar perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas namun apabila karyawan kurang memiliki pengetahuan yang luas sesuai bidangnya maka akan memberikan hasil yang kurang baik dan produktivitas akan menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.
3. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.
4. Kompetensi, kompensasi dan penerapan standar operasional prosedur secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi.

Adapun saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PT. Riau Media Televisi untuk terus memperhatikan dan mengevaluasi kompetensi karyawan agar kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi tata tertib perusahaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dan mengurangi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan kedepannya. Diharapkan juga kepada PT. Riau Media Televisi untuk dapat merekrut karyawan baru agar karyawan dapat bekerja secara efisien.
2. Diharapkan kepada PT. Riau Media Televisi agar memperhatikan kompensasi karyawan seperti pesangon pensiun karyawan dengan baik

terkhusus karyawan yang sudah lama mengabdikan kepada perusahaan karena dengan memberikan pesangon pensiun karyawan yang baik, dapat memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja kepada karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat di dorong maksimal.

3. Diharapkan kepada PT. Riau Media untuk dapat memastikan seluruh karyawan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditentukan agar meminimalisasi kesalahan dalam bekerja seperti penulisan naskah berita yang baik dan benar sesuai dengan EYD sehingga menghasilkan kerja yang maksimal dan mengurangi keterlambatan pekerjaan sehingga dapat menunjang produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Mardhiyah, A. (2022). The Effect Of Non-Physical Work Environment, Motivation and Work Discipline On Employee Performance at Pt. Fajar Agung. *Journal Boas: Business, Economics, Accounting And Management*, 1(01), 74-83.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Khoirunnisah, A. I., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work From Home (WFH) And Compensation On Employee Productivity During The Covid-19 Pandemic. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(02), 73-82.
- Nur'aini, F. (2020). *Panduan Lengkap Menyusun SOP & KPI*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Nurfatimah & Mardhiyah, Ainun. 2022. *Effect Of Team Work And financial Compensation on Employee Performance at CV. Bin Ham Mandailing Natal*. Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide. Vol. 1. No. 2. Universitas Sumatera Utara.
- Putra, I. M. (2020). *Panduan Mudah Menyusun SOP*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, & et al (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.
- Wijaya, C., Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja ; Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 289-301.