

PENGARUH PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NIAS SELATAN 2018

Oleh :

Yoeli Fau, S.E.,M.M

Program Studi Manajemen, STIE Nias Selatan
yoelifau72@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah tentang Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan data Primer. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa Prosedur Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara individual, dimana setiap peningkatan Prosedur Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 98,9 persen. Demikian halnya dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,9% yang mengandung arti bahwa 60,9% persen variabel Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Prosedur Kerja. Kebijakan yang dapat diambil oleh pemerintah untuk mendorong peningkatan Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan adalah hendaknya Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan sangat perlu memperhatikan Prosedur Kerja Pegawai, sebab Prosedur Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

Kata Kunci : Prosedur Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, semakin pesat pula perkembangan didalam instansi pemerintahan sehingga banyak persaingan didalam satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Banyak tantangan yang nantinya Tantangan sosial, kemajuan teknologi, tantangan dari segi kualitas dan dari global pun nantinya akan dihadapi dan harus dilalui. Sehingga organisasi public dituntut agar para pengelola instansi tersebut mempunyai sumber daya manusia yang handal. Mempunyai kemampuan dan kecakapan yang nantinya siap bersaing didunia persaingan yang ketat sehingga tujuan instansi dapat berada dipuncak kesuksesan seperti harapan publik atau masyarakat.

Suatu instansi harus mempunyai tujuan, pada nantinya tujuan instansi itulah yang akan membawa organisasi publik mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Tujuan suatu instansi pemerintahan tidak akan tercapai jika tidak adanya hal pendukung didalam perjalanan organisasinya, salah satu hal pendukung tersebut adalah Pegawai. Pegawai dapat menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintah. Pegawai merupakan salah satu faktor yang terpenting didalam suatu instansi pemerintah, tanpa pegawai sangat sulit instansi mencapai sebuah kesuksesan. Dengan memiliki pegawai yang terampil, cekatan, berjiwa optimis, bekerja keras dan mempunyai motivasi yang tinggi, instansi pemerintah sudah mempunyai asset dasar yang sangat mahal dan tidak ternilai. Pegawai didalam kinerja menjalankan tugas mereka dituntut

agar melakukan kewajiban mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan pemerintah. Menjalankan sesuai standar akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi. Standar operasional Prosedur akan memudahkan bagi pegawai dalam setiap pekerjaannya serta dapat menelaraskan masing-masing pegawai sehingga mempunyai satu tujuan satu komando atau perintah didalam pekerjaan pegawai tersebut. prosedur yang baik jika prosedur dalam instansi tersebut dapat menjadi alat komunikasi bagi pegawai satu dengan pegawai yang lainnya sehingga pekerjaan dapat terarah dengan baik. Selain prosedur organisasi menjadi suatu alat komunikasi instansi mempunyai struktur organisasi agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan disetiap masing-masing unit kerja. Tak dapat dipungkiri bahwa peran pegawai memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat berarti. Oleh karena itu diperlukan standar-standar operasional prosedur sebagai acuan kerja para pegawai. Agar pekerjaan para pegawai dapat terarah dan menjadikan sumber manusia yang professional dan handal sehingga dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau instansi. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu standar atau pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu pegawai untuk mencapai tujuan. Standar Operasional Prosedur (SOP) juga mempermudah karyawan dalam melakukan aktivatis pekerjaan mereka masing-masing. Alur pekerjaan dapat lebih jelas dengan adanya Standar

Operasional Prosedur (SOP) sehingga pelayanan yang akan diberikan pegawai juga akan memuaskan. Sehingga tidak dapat di pungkiri bahwa dalam organisasi pemerintah harus memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP). Sehingga perlu adanya kesadaran dalam diri pegawai dalam memenuhi prosedur yang berlaku dan penting nya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Dampak positif yang akan instansi terima jika para pegawai mematuhi prosedur yang ditentukan. Pelayanan terhadap masyarakat yang memuaskan dan kualitas yang bermutu akan tercermin pada citra instansi tersebut. Kondisi kenyataan dalam kinerja para pegawai tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. Terlebih pada pekerjaan real dilapangan yang sering juga didapati Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak dipatuhi. Hal ini ada baiknya dilakukan jika keadan tersebut tidak memungkinkan Standar Operasional (SOP) tersebut dilaksanakan.tetapi jika SOP ini selalu tidak dipatuhi karena pekerjaan yang terjadi dilapangan berbeda, nantinya akan berdampak pada peraturan yang lainnya ikut tidak dipatuhi.sehingga kesadaran pegawai akan pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) akan mulai luntur karena faktor terbiasa dengan keadaan, sehingga akan berdampak pada kinerja para pegawai yang cenderung tidak terarah, dan akan berdampak pula pada tujuan instansi yang diharapkan.Dengan tidaknya terpenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku akan menimbulkan permasalahan. Sebelum permasalahan menjadi rumit maka diperlukan suatu pengendalian. Pengendalian dapat dilakukan dengan menilai kepatuhan pegawai terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) cara ini merupakan langkah awal untuk melakukan perbaikan dalam suatu masalah. Menjadi sebuah langkah perbaikan secara bertahap dan terus menerus serta dapat menemukan dan memperbaiki masalah yang timbul sebelum permasalahan tersebut menjadi serius.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas penulis ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan”. Untuk mengungkap apakah kantorDinas Perindustrian dan PerdaganganNias Selatan telah mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) atau tidak sepenuhnya. Karena berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh penulis bahwa pelaksanaan Srandar Operasional prosedur (SOP) dalam melakukan pekerjaan belum sepenuhnya dipatuhi.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) variabel Prosedur kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat

mengenai karakteristik keseluruhan populasi, sehingga di mungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel serta pengaruh antar variabel terikat dan variabel bebas.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan PerdaganganKabupaten Nias Selatan yang berjumlah 45 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 45 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

2.3. Definisi Operasional Variabel

Agar variabel penelitian ini tidak bermakna ganda, maka perlu didefinisikan sebagai berikut :

1. Prosedur Kerja (X_1)

Prosedur kerja adalah suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungansatu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahapdan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas.

Hal tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Prosedur Kerja
(Variabel X)

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Spesialisasi kerja yang dipergunakan sebaik-baiknya	1	1
2	Arus pekerjaan yang sebaik-baiknya	2	1
3	Pencegahanpenggandaan pekerjaan	3	1
4	Mencegah adanya pemeriksaan yang tidak perlu;	4	1
5	Fleksibilitas dan dapat disesuaikan dengan kondisi yang berubah;	5	1
6	Pembagian tugas yang tepat	6	1
7	Prosedur Kerja yang terus menerus atas pekerjaan yang dilakukan	7	1
8	Penggunaan urutan pelaksanaan pekerjaan yang sebaik-baiknya;	8	1
9	Pekerjaan yang diselesaikan harus sesuai dengan tujuan;	9	1
10	Laporan pekerjaan	10	1
Jumlah			10

Ahmad (1994:59)

2. Kinerja (Y)

Kinerja dapat definisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Hal tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Variabel Y)

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Jumlah kerja	1	1
2	Kualitas kerja	2-3	2
3	Pengetahuan akan	4	1

	pekerjaan		
4	Kreativitas	5	1
5	Kerjasama	6	1
6	Kesadaran	7	1
7	Inisiatif	8	1
8	Kualitas Pribadi	9-10	2

Gomes (2003:134)

2.4 Data Penelitian

2.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, dimana data primer ini bersumber dari data yang diperoleh secara langsung dari responden (subjek).

2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen adalah skala ordinal yaitu skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang memiliki nilai atau bobot yang berbeda. Urutan skala penilaian Likert untuk variabel Prosedur Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1
Tidak Setuju (TS)	: 2
Ragu ragu (RR)	: 3
Setuju (S)	: 4
Sangat Setuju (SS)	: 5

2.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Prosedur Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Model analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = f(X_1)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = variabel Kinerja

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi

X = variabel Prosedur Kerja

e = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

Nilai estimasi koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 1978:95):

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_i + e$$

$$\hat{\beta}_0 = \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$= \bar{Y} - \beta_1 \bar{X}$$

$$\hat{\beta}_1 = \frac{n \sum x_i Y_i - \sum x_i \sum y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

$\hat{\beta}_1$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

X_i = Nilai rata-rata X_i

e = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

y = Selisih nilai Y dengan nilai \hat{Y}

Untuk mempermudah mengolah data dalam bentuk angka-angka statistik maka peneliti menggunakan program SPSS 15.0 for windows.

2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

2.6.1 Uji Validitas

Untuk mendapat data yang valid, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan dapat dipercaya. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = skor setiap item

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor total

Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

2.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid maka uji selanjutnya adalah uji reliabilitas. Dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

s_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Kriteria pengambilan keputusan pada uji reliabilitas sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut reliabel

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel

selanjutnya jumlah varian butir ditetapkan dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian dijumlahkan dengan rumus deviasi standar dari Umar (2009:172) yakni:

$$s^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

2.7 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui ada tidaknya gangguan pada regresi, digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

2.7.1 Uji normalitas

Menurut Suliyanto (2008:221) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.7.2 Heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scater plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scater plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2008:243).

2.7.3 Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi. Rumus yang digunakan untuk uji Durbin-Watson adalah (Supranto,2009:273).

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}; 0 < d < 4$$

Keterangan:

d = Nilai Durbin-Watson Test

e = Nilai residual

e_{t-1} = Nilai residual satu sampel

Kriteria pengujian autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson sebagai berikut (Suliyanto, 2008:270):

Tabel 3.3

Kriteria Pengujian Autokorelasi dengan Durbin Watson

DW	Kesimpulan
DW < dL	Ada autokorelasi positif
dL < DW < dU	Ragu-ragu
dU < DW < 4-dU	Tidak ada autokorelasi
4-dU < DW < 4-dL	Ragu-ragu
DW > 4-dL	Ada autokorelasi negatif

Keterangan:

DW = Nilai Durbin-Watson Test

dL = Degree of low (Nilai batas bawah)

dU = Degree of up (Nilai batas atas)

2.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya. dan seberapa besarkah pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti t atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah (Gujarati, 1978:140) :

$$t = \frac{\hat{\beta}_0 - \beta}{Se(\hat{\beta}_0)}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

β = Koefisien regresi

Se = Kesalahan baku koefisien regresi

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah:

a. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

b. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}.

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika t_{hitung} > t_{tabel}, artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Koefisien Determinansi (R²)

Koefisien determinansi (R²) dari hasil regresi sederhana menunjukkan seberapa besar variabel-variabel bebas bisa menjelaskan variabel

terikat.Suliyanto (2008:192) menyatakan semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})^2}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
 $\Sigma(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi
 $\Sigma(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. Subjek penelitian adalah seluruh Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 45 orang. Untuk meneliti pengaruh Prosedur Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan penulis menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden yang selanjutnya diteruskan pada tahap uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas berdasarkan pada perhitungan validitas pada korelasi *Bivariate Person* (Produk Momen Person) maka diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung item nomor 1 sampai 10 pada variabel Prosedur Kerja dan r hitung item nomor 11 sampai 20 pada variabel Kinerja diketahui hasil r hitung > r tabel (0,632). Maka disimpulkan seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian, semua item kuesioner adalah reliabel dimana koefisien *Cronbach Alpha* bernilai diatas 0,60 sehingga dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 15.0 for Windows. Diperoleh hasil regresi linier sederhana yang menunjukkan pengaruh Prosedur Kerja terhadap Kinerja pada persamaan regresi linier sederhana:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1(X)$$

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.012	5.400		.373	.711
	PROSEDUR KERJA	.989	.121	.780	8.177	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Hasil Olahan peneliti dengan bantuan SPSS 15.0 for Windows

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2.012 + 0.989(X)$$

Dari persamaan regresi diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2.012. Artinya jika nilai variabel independen (Prosedur Kerja) sama dengan nol maka nilai Kinerja sebesar 2.012 angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja pegawai. Apabila tingkat Prosedur Kerja di dalam organisasi diabaikan, Koefisien Prosedur Kerja memberikan nilai sebesar 0.989 artinya setiap kenaikan satu satuan pada Prosedur Kerja, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.989. Koefisien bernilai positif artinya pengaruh antara Prosedur Kerja terhadap Kinerja adalah positif, dengan asumsi semakin tinggi Prosedur Kerja, maka semakin meningkat juga Kinerja .

Pada hasil tersebut, variabel Prosedur Kerja memiliki arah positif terhadap variabel Kinerja . Oleh karena itu instansi terkait untuk mencapai tujuan organisasi tidak hanya memperhatikan pendidikan, keahlian dan teknologi yang dimiliki oleh para pegawai tetapi perlu memikirkan bagaimana prosedur kerja dalam melaksanakan tugas yang diemban agar tercapai Kinerja yang baik.

Berdasarkan pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menunjukkan bahwa data dari variabel bebas (Prosedur Kerja) dan variabel terikat (Kinerja) berdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Menggunakan SPSS 15.0 for Windows). Dimana variabel bebas dan variabel terikat tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 atau nilai Kolmogorov-Smirnov dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dan didalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas berdasarkan pengamatan dari grafik histogram dan *scatter plot* dimana kurva histogram berbentuk lonceng dan titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak. Begitu juga halnya dengan masalah autokorelasi dimana nilai dari Durbin_Watson sebesar 1,92, nilai ini berada pada nilai dL s.d 4-DU (1,48<1,92 < 2,08). Dengan hasil perhitungan tersebut maka dalam model regresi linier tidak terdapat autokorelasi.

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan "Diduga Prosedur Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan" dapat diterima. Pada hasil uji secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8.177 dan tingkat signifikan sebesar 0,00 sedangkan nilai t_ tabel dengan df:α, (n-k) atau 0,05, (45-1) diperoleh nilai tabel sebesar 1.680. Karena nilai t hitung 8.177 > nilai t tabel 1.680 maka disimpulkan bahwa variabel Prosedur Kerja (variabel bebas) memiliki pengaruh yang positif

terhadap variabel Kinerja Pegawai (variabel terikat) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 (60,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 60,9% keragaman variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu Prosedur Kerja sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Berarti pengaruh antara variabel independen (Prosedur Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang positif karena mendekati 100%.

Dari hasil pembahasan di atas kita mengetahui bahwa nilai Prosedur Kerja perlu diterapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan sebab memberi dampak positif terhadap Kinerja pegawai dalam bekerja. Dari hasil penelitian ini kita mengetahui bahwa Prosedur Kerja sangat mempunyai pengaruh untuk meningkatkan Kinerja pegawai.

4. SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Prosedur Kerja terhadap Kinerja. Pengujian membuktikan bahwa Prosedur Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,609 (60,9%) yang artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan nilai t hitung sebesar 8,177 dengan taraf signifikansi t sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diperkirakan peneliti sebelumnya 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 (60,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 60,9% keragaman variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu Prosedur Kerja sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

2. Saran

Pada kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu hendaknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan sangat perlu memperhatikan Prosedur Kerja Pegawai di dalam organisasi, sebab Prosedur Kerja sangat-sangat berpengaruh terhadap Kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel lainnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat memperkaya hasil penelitian yang diperoleh.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *MSDM*. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lazzaro, Viktor. 1986. *Organisasi-Tata Kerja*. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia
- Pamoedji. 1996. *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Prawirosentono, Suyadi. 1992. *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta : Penerbit Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Kelima, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Kedua, Petakan Pertama, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2003. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Reika Aditama
- Sjafri Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Bogor : Ghalia Indonesia
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Syamsi, Ibnu. 1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Mitra Wacana Media.