

**PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL  
PROSEDUR (SOP) PADA PROSES PENERBITAN SURAT  
KETERANGAN KENAIKAN GAJI BERKALA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana Strata 1 (S1)  
Ilmu Administrasi Publik



**Oleh:**

**VINISA SEFTI MELINDA  
07011182025032**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**“PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL  
PROSEDUR (SOP) PADA PROSES PENERBITAN SURAT  
KETERANGAN KENAIKAN GAJI BERKALA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh:**

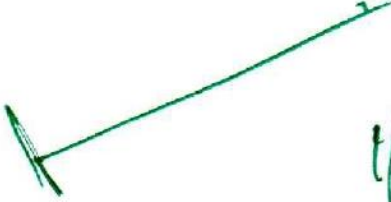

**VINISA SEFTI MELINDA  
NIM. 07011182025032**

**Pembimbing:**

**Tanda Tangan**

**Tanggal**

**Dr. Andries Lionardo, M.Si  
NIP. 197905012002121005**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001**

**HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**“PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL  
PROSEDUR (SOP) PADA PROSES PENERBITAN SURAT  
KETERANGAN KENAIKAN GAJI BERKALA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

**SKRIPSI**

Oleh:  
**VINISA SEFTI MELINDA**  
**NIM. 07011182025032**

**Telah Dipertahankan Di Depan Penguji  
Pada Tanggal 31 Juli 2024  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**Pembimbing:**

**Dr. Andries Lionardo, M.SI**  
**NIP. 197905012002121005**

**Tanda Tangan**



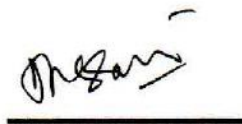
**Penguji:**

1. **Lisa Manda Sari, S.IP., M.SI**  
**NIP. 198603272023212029**

**Tanda Tangan**



2. **Dian Anggraini, S.IP., M.SI**  
**NIP. 198108142023212021**



**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vinisa Sefti Melinda

NIM : 07011182025032

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Proses Penerbitan Surat Keterangan Kenaikan Gaji Berkala Terhadap Kesejahteraan Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari dosen pembimbing dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Palembang, 31 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Vinisa Sefti Melinda

07011182025032

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Mari bahagia jangan sakit”  
(Penulis)

### **Skripsi Ini Dipersembahkan Untuk:**

1. Ayahanda & ibunda saya tercinta Sopiyan Hadi & Erna Wati.
2. Kakak dan adik kandung saya
3. Seluruh dosen administrasi publik yang saya hormati.
4. Sahabat-sahabat saya.
5. Almamater kebanggan saya.

## **ABSTRACT**

*The application of Standard Operating Procedures (SOP) in the process of issuing periodic salary increase certificates which is one of the important administrative processes in human resource management at the South Sumatra Provincial DPRD secretariat. This study aims to analyze the effect of the implementation of Standard Operating Procedures (SOP) on the process of issuing periodic salary increase certificates on employee welfare. The study was carried out at the government agency of the South Sumatra Provincial DPRD secretariat. This study uses a quantitative method. This analysis was carried out by studying documentation and distributing questionnaires to 93 respondents who are civil servants at the South Sumatra Provincial DPRD secretariat.*

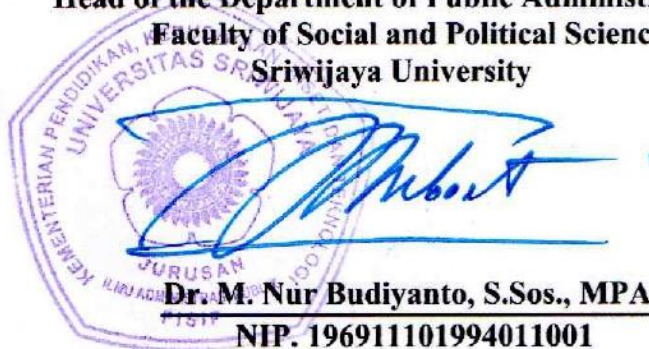
*The results of this study are known that the implementation of SOPs for the issuance of periodic salary increase certificates to the welfare of employees at the South Sumatra Provincial DPRD secretariat has gone quite well, this is shown by the results of a fairly high study with a percentage of 54%.*

**Keywords:** *Standard Operating Procedures (SOP), periodic salary increase certificates, and employee welfare.*

**Supervisor**

**Dr. Andries Lionardo, M.Si**  
**NIP. 197905012002121005**

**Indralaya, 31 July 2024**  
**Head of the Department of Public Administration**  
**Faculty of Social and Political Sciences**  
**Sriwijaya University**

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**



## ABSTRAK

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala yang merupakan salah satu proses administratif yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala terhadap kesejahteraan pegawai. Studi dilakukan pada instansi pemerintah sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis ini dilakukan dengan studi dokumentasi dan penyebaran kuisioner kepada 93 orang responden yang merupakan pegawai negeri di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa penerapan SOP penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala terhadap kesejahteraan pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan cukup baik hal tersebut ditunjukkan dengan hasil studi yang cukup tinggi dengan persentase 54%.

**Kata kunci: Standar Operasional Prosedur (SOP), surat keterangan kenaikan gaji berkala, dan kesejahteraan pegawai,**

**Pembimbing**

**Dr. Andries Lionardo, M.Si**  
**NIP. 197905012002121005**

**Indralaya, 31 Juli 2024**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA**  
**NIP. 196911101994011001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang serta limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Proses Penerbitan Surat Keterangan Kenaikan Gaji Berkala Terhadap Kesejahteraan Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai tugas akhir dari masa perkuliahan saya di program sarjana jurusan ilmu administrasi publik, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Sriwijaya. Berkat dukungan dari banyak pihak yang telah membantu, membimbing, serta memberikan semangat selama penulis melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Penghargaan serta ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Bismillahirrahmanirrahim, tiada hentinya penulis berterimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga penulis dapat dan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Kepada cinta pertama dan panutanku, ayahanda Sopiyan Hadi dan pintu surgaku ibunda Erna Wati. Kedua orang tua penulis yang sangat berjasa. Terimakasih atas do'a, cinta, kepercayaan dan nasihat, sehingga penulis merasa terdukung disegala pilihan dan keputusan. Serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga dititik ini. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung penulis untuk menggapai cita-cita. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan
3. Kepada cinta kasih kakak laki-laki, dan adik perempuanku Sarrori Septa Jepri Ando dan Vira Imilza Clorensia yang selalu mendoakan dan selalu memberi dukungn semangat kepada saya. Terimakasih atas segala dukungan serta doa yang tidak hentinya diberikan kepada saya selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.



5. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Pada kesempatan ini penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dengan keikhlasan, kesabaran dan ketelitian
7. Bapak Januar Eko Aryansyah, S.Ip.,Sh.,M.si selaku pembimbing akademik yang telah banyak membimbing saya selama masa perkuliahan.
8. Seluruh dosen beserta staf jurusan ilmu administrasi publik fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Sriwijaya yang telah membantu saya dalam penyusunan berkas untuk keperluan akademik selama perkuliahan terutama saat penyusunan skripsi.
9. Seluruh staf sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia bekerja sama serta memberikan bantuan dan dukungan kepada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Kepada sahabat penulis Sa'adah Syahra, Anti Nur Aini dan Mixico Deska Rahma Dinda yang telah berjuang bersama dari semester 3 hingga sekarang. Terima kasih untuk tangan yang selalu diulurkan dan telinga yang siap mendengar, terima kasih selalu ada walau tidak sedarah
11. Kepada Nadia Purnama Sari dan Anisa Ayu Rusnely sahabat saya sejak tahun 2017 terima kasih untuk setiap kebersamaan dan canda tawa dari awal SMA hingga saat ini yang akan menjadi kenangan yang tak terlupakan sampai kapanpun.
12. Kepada teman-teman seperjuangan administrasi publik angkatan 2020 tercinta, terima kasih sudah sama-sama berjuang dari awal perkuliahan, terima kasih sudah memberikan banyak pelajaran serta pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan. Sampai jumpa di titik kesuksesan masing-masing.
13. Terakhir, ucapan terima kasih yang tiada hentinya untuk perempuan sederhana namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, diri

penulis sendiri, Vinisa Sefti Melinda, Seorang perempuan yang berumur 22 tahun saat menyelesaikan skripsi ini namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah hadir di dunia meskipun tidak sedikit yang tidak ikut serta merayakan hadirimu di dunia namun selalu bersyukur karena masih banyak pula manusia yang dengan bahagia merayakan kehadiranmu. Terimakasih untuk tetap memilih hidup dan telah mampu bertahan hingga saat ini dan sejauh ini, dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walaupun seringkali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Terima kasih tetap memilih untuk terus mau berusaha memperbaiki diri, tidak lelah mencoba untuk membangun kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang. Berbahagialah selalu kapanpun dan dimanapun berada, apapun kurang dan lebihmu rayakan selalu kehadiranmu di dunia ini tentang segala hal yang membuatmu hidup. Pastikan jiwamu selalu menjadi bagian hal baik di alam semesta.

Semoga amal kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis di atas mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, meskipun demikian penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Pelembang, 31 Juli 2024



**Vinisa Sefti Melinda**  
NIM. 07011182025032

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	II
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	III
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	V
ABSTRACT.....	VI
ABSTRAK.....	VII
KATA PENGANTAR .....	VIII
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL.....	XIV
DAFTAR BAGAN .....	XV
DAFTAR GAMBAR .....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVII
BAB I PENDAHULUAN.....	18
1.1 Latar Belakang .....	18
1.2 Rumusan Masalah .....	24
1.3 Tujuan Penelitian.....	24
1.4 Manfaat Penelitian.....	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
2.1 Kajian Teori.....	26
2.2 Teori Standar Operasional Prosedur ( <i>Standard Operating Procedures</i> )	26
2.2.1 Standar Operasional Prosedur ( <i>Standard Operating Procedures</i> ).....	29
2.2.2 Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) .....	32
2.2.3 Pentingnya Standar Operasional Prosedur dalam Organisasi .....	32
2.2.4 Langkah-langkah Penyusunan Standar Operasional Prosedur.....	33
2.2.5 Tantangan Dalam Implementasi Standar Operasional Prosedur.....	34
2.3 Kenaikan Gaji Berkala .....	35
2.3.1 Prinsip dan Tujuan Kenaikan Gaji Berkala.....	36
2.3.2 Metode Penentuan Kenaikan Gaji Berkala .....	38
2.3.3 Tantangan dalam Implementasi Kenaikan Gaji Berkala.....	39
2.4 Teori Kesejahteraan Pegawai .....	40
2.4.1 Pentingnya Kesejahteraan Pegawai.....	43
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Pegawai .....	44
2.4.3 Tantangan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai.....	46

2.4.4	Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai .....	47
2.5	Penelitian Terdahulu.....	48
2.6	Kerangka Pemikiran .....	56
2.7	Hipotesis Penelitian .....	57
<b>BAB III METEDOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>58</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	58
3.2	Definisi Konsep .....	58
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	59
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	63
3.4.1	Data Primer .....	63
3.4.2	Data Sekunder .....	63
3.5	Populasi dan Sampel .....	64
3.5.1	Populasi .....	64
3.5.2	Sampel.....	64
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	65
3.6.1	Metode Studi Dokumentasi.....	66
3.6.2	Metode Kuisisioner.....	66
3.7	Unit Analisis.....	67
3.8	Teknik Analisis Data .....	67
3.9	Teknik Keabsahan Data.....	69
3.9.1	Uji Hipotesis .....	69
3.9.2	Uji T Parsial .....	73
3.9.3	Uji F Simultan.....	73
3.9.4	Uji Validitas .....	74
3.9.5	Uji Reliabilitas .....	75
3.10	Jadwal Penelitian .....	77
3.11	Sistematika Penulisan .....	79
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN HASIL.....</b>		<b>80</b>
4.1	Profil Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	80
4.1.1	Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan .....	80
4.1.2	Tugas dan wewenang .....	83
4.1.3	Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) .....	84
4.1.4	Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	85
4.1.5	Struktur Organisasi .....	86
4.2	Analisis Karakteristik Responden .....	86
4.2.1	Karekteristik Jenis Kelamin Responden .....	86



4.2.2	Karakteristik Usia Responden.....	87
4.2.3	Karakteristik Bagian Responden.....	87
4.2.4	Karakteristik Golongan Kenaikan Gaji Berkala Responden.....	88
4.2.5	Karakteristik lama kerja .....	88
4.3	Analisis Data .....	89
4.3.1	Hasil Uji Hipotesis .....	89
4.3.2	Hasil Uji Validitas.....	91
4.3.3	Hasil Uji Reliabilitas .....	93
4.4	Hasil Penelitian.....	94
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		100
5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Saran .....	101
DAFTAR PUSTAKA .....		102
LAMPIRAN.....		106

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
Tabel 3 Analisis Kriteria Indeks Persentase.....	68
Tabel 4 Hubungan Antara Error 1 dan 2 uji hipotesis .....	70
Tabel 5 Interpretasi Uji Reliabilitas Alfa Cronbach .....	77
Tabel 6 Jadwal Penelitian.....	78
Tabel 7 Hasil Uji T Parsial.....	90
Tabel 8 Hasil Uji F Simultan .....	91
Tabel 9 Hasil Uji Validitas.....	92
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 11 Hasil Analisis .....	95
Tabel 12 Hasil Analisis .....	97

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 1 Kerangka Pemikiran.....	56
Bagan 2 Struktur Organisasi .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 SOP Kenaikan Gaji Berkala.....	31
Gambar 2 Lambang DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	80
Gambar 3 Gedung DPRD Provinsi Sumater Selatan.....	83
Gambar 4 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	86
Gambar 5 Karakteristik Usia Responden.....	87
Gambar 6 Karakteristik Bagian Responden.....	88
Gambar 7 Karakteristik Golongan Kenaikan Gaji Berkala Responden.....	88
Gambar 8 Karakteristik Lama Kerja Responden .....	89



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Surat Pengantar Penelitian.....	107
Lampiran 2: Matrix Perbaikan Seminar Proposal.....	108
Lampiran 3: Bukti Tes Plagiarisme .....	109
Lampiran 4: Daftar Pertanyaan Kuesioner.....	110
Lampiran 5: Transkrip Hasil Survey .....	115

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut ratifikasi hukum PP No. 11 tentang kesejahteraan pegawai pada tahun 1963 yang mengklarifikasi bahwa tujuan dari adanya peraturan ini adalah untuk memberikan kenyamanan, keamanan dan kesejahteraan bagi pegawai. Kesejahteraan pegawai akan turut terjamin sesuai dengan yang telah dijelaskan sebagai mana mestinya. Tak bisa dipungkiri ketika kesejahteraan pegawai atau karyawan terjamin, maka *feedback* yang akan diberikan oleh pihak pekerja kepada perusahaan juga akan lebih terasa. Secara mudahnya perkembangan dari suatu instansi atau perusahaan tertentu juga ada hubungannya dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai.

Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu faktor mendasar yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kenaikan gaji yang dilakukan secara rutin merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kinerja pegawai serta dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Memiliki SOP yang jelas dalam proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji secara berkala akan membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan dengan lebih baik, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Memiliki SOP yang tepat untuk menerbitkan surat keterangan kenaikan gaji secara berkala dapat memberikan rasa keadilan dan ketenangan pikiran kepada pegawai, sehingga mengarah pada kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan.

Perilaku pegawai memberikan dukungan lengkap untuk pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai memiliki peran strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol operasinya karena mereka memberikan keterampilan, antusiasme, dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Akibatnya, komitmen organisasi dan

kualitas sumber daya manusianya (SDM) memiliki interaksi dan korelasi yang cukup (Rahayu Mardikaningsih, 2020). Sebagai akibatnya, kinerja ialah hasil yang dicapai oleh pekerja dan ialah indikasi keberhasilan perusahaan atau organisasi. Menurut Ambrita et al. (2020), peningkatan kinerja pegawai dapat mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan (Pratiwi, 2021). Tujuan organisasi pemerintah dalam layanan publik tidak mungkin dicapai jika kinerja staf tidak ada, kinerja pegawai menjadi dasar penting dalam layanan publik. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD berusaha memaksimalkan kinerja pekerja melalui kenaikan gaji. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Thn 2005 menetapkan bahwa pegawai negeri sipil yang ditunjuk untuk pangkat akan menerima upah pokok yang ditentukan oleh kelompok/golongan yang ditetapkan untuk posisi itu.

Teori motivasi tradisional, yang dimulai oleh Frederick Taylor pada awal abad ke-20, berasumsi bahwa uang adalah motivator utama atau bahkan satu-satunya motivator untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks ini, pegawai dianggap sebagai masukan, seperti bahan mentah lainnya yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tidak terampil. Perusahaan menggunakan pegawai sebagai input produksi dan hanya fokus pada efisiensi biaya yang dapat dicapai dengan memaksimalkan produktivitas sekaligus meminimalkan biaya. Imbalan kerja merupakan investasi yang mahal, dan perubahan biaya secara keseluruhan mungkin tidak memberikan hasil yang diharapkan. Misalnya, investasi dalam memperbaiki kondisi kerja mungkin akan sia-sia jika pegawai yang berkualitas buruk tetap merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Dalam hal ini, manfaat marjinal dari investasi tersebut diimbangi dengan biaya marjinal yang ditimbulkan oleh tenaga kerja tidak terampil yang oportunistik. Sebaliknya, teori manajemen modern memberikan nilai yang lebih besar kepada pegawai karena dipandang sebagai aset strategis yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan atau instansi. Menurut teori tersebut, kesejahteraan pegawai sangat penting untuk mendorong partisipasi pegawai, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan nilai

keagenan. Dengan menerapkan kebijakan yang menguntungkan pegawai, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, memperkuat hubungan dengan karyawan, dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap atasannya, sehingga menghambat inovasi pengambilan risiko.

Gaji adalah besarnya upah yang dibayar dalam waktu tetap sebagai indikasi jasa yang telah dilakukan oleh pekerja yang memiliki posisi lebih tinggi ataupun tidak dalam suatu organisasi atau perusahaan. Besarnya gaji yang diterima seseorang tidak tetap, dapat mengalami peningkatan namun tugasnya mungkin bertambah. Gaji pegawai negeri ditetapkan pada 80% dari pembayaran pokok mereka menurut SOP; Kenaikan gaji berkala dibayarkan kepada pegawai negeri sipil yang telah mencapai periode kerja kelas yang ditunjuk untuk kenaikan tersebut, yaitu setiap 2 (dua) tahun, dan jika mereka telah mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku; kenaikan gaji berkala diberikan kepada pegawai negeri yang diangkat dalam golongan/dikelas I, II, dan III untuk pertama kalinya. Diberikan setelah masa kerja selama 2 (dua) tahun sejak diangkat sebagai kandidat pegawai negeri sipil dan kemudian 2 (dua) tahun sekali, dengan pengecualian pegawai negeri sipil, yang awalnya ditunjuk untuk golongan II/A menerima periode gaji berkala setelah menjalani periode kerja satu tahun, yang kemudian diberikan setiap 2 (dua) tahun sekali. Pegawai negeri sipil menerima kenaikan gaji berkala ketika mereka memenuhi persyaratan berikut: (1) mereka telah menyelesaikan periode kerja golongan yang ditunjuk untuk kenaikan gaji berkala; dan (2) mereka telah menyelesaikan penilaian pelaksanaan kerja dengan nilai rata-rata setidaknya "cukup" (61-75). Kepala Kantor/Unit Organisasi yang bersangkutan, bertindak atas nama pejabat yang berwenang, memberikan pemberitahuan tentang kenaikan gaji berkala melalui surat. Jika pegawai negeri yang bersangkutan gagal memenuhi persyaratan untuk mengevaluasi penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata setidaknya "cukup" (61-75), kenaikan gaji akan ditunda selama 1 (satu) tahun. Jika, setelah penundaan 1 (satu) tahun, pegawai negeri sipil yang bersangkutan masih gagal memenuhi persyaratan,



maka kenaikan gaji berkala akan ditunda lagi paling lama selama 1 (satu) tahun tambahan.

Kenaikan gaji secara berkala merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi dan kinerjanya selama jangka waktu tertentu. Peningkatan ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga membantu mempertahankan talenta terbaik di perusahaan atau instansi. Kenaikan gaji yang direncanakan membuat pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk melakukan yang terbaik, yang berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas perusahaan. Selain itu, kenaikan gaji secara berkala membantu menyesuaikan kompensasi terhadap inflasi dan biaya hidup, sehingga membuat pegawai merasa lebih aman secara finansial.

Sekretariat DPRD ialah salah satu jenis instansi pemerintah yang memberlakukan peraturan yang mengatur tentang kesejahteraan pegawai. Selain mendukung tanggung jawab dan kegiatan DPRD, Sekretariat DPRD mengatur administrasi kesekretariatan dan keuangan, menyediakan dan mengatur tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD untuk melakukan mandatnya. Tanggung jawab Sekretariat DPRD termasuk mengelola Administrasi Sekretariat DPRD, Administrasi Keuangan DPRD, memfasilitasi pertemuan DPRD, menyediakan dan mengoordinasikan para ahli yang dibutuhkan oleh DPRD, dan melakukan tugas-tugas tambahan yang ditugaskan oleh bupati sejalan dengan tugas dan fungsinya.

Dalam dunia organisasi khususnya sektor publik, Standar Operasional Prosedur (SOP) memegang peranan yang sangat krusial dan esensial untuk menjaga dan memastikan seluruh proses kepengurusan berjalan lancar sesuai peraturan. SOP berfungsi sebagai pedoman penting yang mengatur prosedur dan langkah-langkah dalam melakukan berbagai proses atau tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Salah satu proses penting administratif yang penting dalam konteks ini adalah proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala, yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan pegawai. SOP yang jelas dan

terstruktur bertujuan untuk membuat proses ini lebih efisien, mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan transparansi manajemen.

SOP sangat penting karena menetapkan standar untuk bagaimana pekerja melakukan tugas yang ditugaskan. Menurunkan kemungkinan kesalahan dan kecerobohan dari pihak pekerja saat melakukan tugas. Karena SOP harus ditingkatkan jika kesalahan ditemukan dalam hasil pekerjaan bahkan jika pegawai mengikuti instruksi kerja SOP. Standar Operasional Prosedur (SOP) ialah kumpulan pedoman, prosedur, atau fase tugas yang harus diikuti dalam proses kerja tertentu untuk mempertahankan standar kinerja atau keadaan tertentu yang memungkinkan tugas-tugas ini diselesaikan dengan sukses dan efisien (Satria Artha Pratama & Rita Intan Permatasari, 2021). Namun dalam praktiknya, terdapat kendala dalam proses pengajuan kenaikan gaji berkala hingga penyesuaian tinggi gaji pegawai/karyawan yang bersangkutan, yang berarti bahwa proses mengeluarkan surat keterangan kenaikan gaji berkala di Sekretariat DPRD provinsi Sumsel tidak dilakukan dengan benar dan tepat waktu. Menurut observasi awal, berikut ini ialah beberapa hambatan dalam proses kenaikan gaji berkala tersebut, sebagai berikut: (1) Proses ketika penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala tersebut dilakukan secara manual, sehingga adanya penumpukan file berulang-ulang yang mempersulit pencarian dan modifikasi data pegawai untuk mengidentifikasi pegawai yang memenuhi persyaratan; (2) Terdapat ketidaksesuaian waktu atau jadwal penyelesaian yang ditentukan dalam standar operasional prosedur (SOP), ketika tidak setuju dan mengembalikan ke administrasi kepegawaian untuk melakukan perbaikan, prosesnya menjadi sangat lama; (3) Pada saat proses pengajuan kenaikan gaji berkala, data yang dibutuhkan tidak terarsip dengan baik pada sistem atau *database*, sehingga mengakibatkan tertundanya penerbitan Surat Perintah Kenaikan Gaji Berkala.

Fenomena diatas, diketahui masih menjadi kendala dalam penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan

SOP (Standar Operasional Prosedur) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala di Sekretariat DPRD Provinsi Sumsel terlihat kurang efektif. Hal tersebut menjadi ketertarikan peneliti untuk mengkaji pengaruh penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala terhadap kesejahteraan pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, sehingga hal ini menjadi urgensi dalam penulisan penelitian. Namun masih terdapat keterbatasan penulisan yang mengkaji pengaruh penerapan SOP khususnya pada pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala, hal ini menjadi celah peneliti dalam mengisi gap penulisan penelitian.

Penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh dari penerapan SOP (prosedur operasi standar) dalam prosedur penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala terhadap kesejahteraan pegawai, dengan mempertimbangkan informasi latar belakang yang disebutkan di atas. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang efektif dalam proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji secara berkala memegang peranan penting dan berdampak besar terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan memberikan rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi pengembangan kebijakan di masa depan. Objek dari penelitian kali ini, sebagai kebaruan penelitian seperti yang belum pernah dilakukan sebelumnya, ialah untuk menganalisis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala terhadap kesejahteraan pegawai yang disediakan oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sumsel. Dengan demikian, tujuan dari penulisan penelitian ini diharapkan dapat diberikan rekomendasi untuk memperbaiki dan mengoptimalkan SOP yang ada sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pegawai. Penelitian ini diharapkan bermanfaat tidak hanya bagi instansi tetapi juga bagi perumusan kebijakan manajemen di sektor publik secara lebih luas. Untuk menganalisis

bagaimana konsep tata kelola yang baik dapat diterapkan untuk meningkatkan SOP yang ada. Sehingga penulisan ini diberi judul, “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Proses Penerbitan Surat Keterangan Kenaikan Gaji Berkala Terhadap Kesejahteraan Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan latar belakang diatas, permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah SOP (Standar Operasional Prosedur) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala berpengaruh secara signifikan (parsial) terhadap kesejahteraan pegawai?
2. Apakah penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kesejahteraan pegawai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang serta perumusan masalah maka tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana penerapan SOP (standar operasional prosedur) yang digunakan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan mengenai proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala.
2. Mengetahui penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
3. Mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat dari penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) pada proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Meningkatkan pengetahuan administrasi publik mencakup seberapa baik penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diterapkan dalam proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Ini juga berfungsi sebagai referensi dan titik perbandingan untuk penulisan di masa depan.
2. Manfaat Praktis: Baik sebagai pertimbangan untuk pembaca dan sebagai input untuk negara. Manfaat bagi pembaca dapat mencakup tinjauan umum dan perincian tentang seberapa baik penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diterapkan dalam proses penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
3. Manfaat bagi Penulis: Memperoleh pemahaman dan informasi tentang bagaimana faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat prosedur penerbitan surat keterangan kenaikan gaji berkala, serta faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. (2021). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kualitas kerja Karyawan Bengkel Auto Dakar Ponorogo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo.
- Anwar, R. (2022). *The Impact Of Employee Well-being Programs On Organizational Performance: A Study of Indonesian Companies*. *Journal of Human Resource Management*, 15(3), 245-260.
- Anwar, S. &. (2024). *Strategic Approaches to Overcome Challenges in Employee Well-being Programs*. *International Journal of Organizational Behavior*, 18 (2), 180-195.
- Azizi, H. M. (2018). *Analisis Servqual Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Pengiriman Barang Pada PT. Buah Candra Dewi* . Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R<sup>2</sup>)*. Guepedia.
- Dhartikasari, F. &. (2022). *Penerapan Metode ServQual Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas*. Universitas Muhammadiyah Gresik Indonesia: Vol. VII, No. 4, Oktober 2022.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program UBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, A. &. (2023). *Prinsip-prinsip Dasar Kenaikan Gaji Berkala dalam Organisasi Modern*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12 (1), 45-60.
- Mahanum. (2022). *Pengambilan Keputusan dan Perencanaan Kebijakan*. *Jurnal Sabilarrasyad*, 154-163.
- Mardikaningsih, R. (2020). *Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi* . Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto : Vol. 13, No. 1 Tahun 2020.

- Milla, H., & Febriola, D. (2022). Analisis Pengambilan Keputusan Memilih Masuk Program Studi Pendidikan Ekonomi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Mude*, 149-158.
- Naibaho, N. (2018). *Pengaruh Dimensi Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Teguh Medan*. Univeritas KHBP Nommensen.
- Nugraha, R. S. (2024). *Metode Penentuan Kenaikan Gaji Berkala: Studi Komparatif antar Industri di Indonesia*. *Jurnal Kompensasi dan Benefit*, 9(2), 112-128.
- Nugroho, A. W. (2024). *Metode Penentuan Kenaikan Gaji Berkala: Studi Komparatif antar Industri di Indonesia*. *Jurnal KOMPensasi dan Benefit*, 9 (2), 112-128.
- Nugroho, A. W. (2024). *tantangan dan Solusi dalam Implementasi SOP: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Operasional*, 14 (10), 78-95.
- Permatasari, S. A. (2021). *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia* . Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma: Vol.11, No. 1, Januari 2021.
- Pratama, R. W. (2022). *Analisis Dampak Sistem Kenaikan Gaji Berkala terhadap Motivasi Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(3), 210-225.
- Pridana, S. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Tangerang: Pascal Books.
- Puspitasari, F. F. (2019). *Implementasi Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Marketing Sekolah*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Putri, L. &. (2023). *Langkah-langkah Efektif dalam Penyusunan SOP: Sebuah Pendekatan Praktis*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 156-170.
- Rahman, A. &. (2023). *Konsep dan Implementasi Kesejahteraan Pegawai dalam Organisasi Modern*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 30-45.

- Rahman, S. P. (2021). *Peran SOP dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi: Studi Kasus pada Sektor Jasa*. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(2), 180-195.
- Renggo, Y. R. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung : Media Sains Indonesia .
- Riharjo, R. K. (2021 ). *Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya: Vol. 10 No. 3 (2021).
- Saiman, M. Z. (2021). *Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik dalam Pengujian Hipotesis Penelitian*. FKIP. Universitas Samudra, Langsa Aceh: <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>.
- Sari, D. &. (2023). *Tantangan dalam Implementasi Sistem Kenaikan Gaji Berkala: Perspektif Manajemen dan Karyawan*. . *Jurnal Manajemen Keuangan*, 8(1), 67-82.
- Sari, E. &. (2024). *Challenges in Enhancing Employee Well-being: A Study of Indonesian Corporate Sector*. *Asian Journal of Human Resource Management*, 12(1), 45-60.
- Satibi., I. (2023). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Lemlit Unpas Press.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sitorus. H, R. M. (2019). *Sistem Informasi Kenaikan Gaji Berkala PNS Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau*. Tanjung Pinang Kepulauan Riau: Vol. VIII, No. 02, Bulan Oktober 2019.
- Sopa, S. A. (2022). *Buku Panduan Praktikum Penelitian*. Fakultas Agama Islam : Universitas Muhammadiyah Jakarta .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:: Alfabeta.
- Suharto, B. &. (2023). *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Program Kesejahteraan Pegawai*. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 14(2), 135-150.
- Syafnidawati. (2020). *Apa Itu Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*. Retrieved from Universitas Raharja:: <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>.



- Taufik, J. H. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif* . Universitas Islam Syekh Yusuf : Jurnal Ilmu Administrasi Vol 3, No 2 (2021).
- Viktor Handrianus Pranatawijaya, W. R. (2019). *Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuisisioner Online* . Universitas Palangka Raya: Volume 5, Nomor 2, November 2019.
- Wibowo, A. &. (2024). *Indikator Kunci Kesejahteraan Pegawai: Pengembangan dan Validasi*. Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan, 19(1), 78-93.
- Wibowo, A. S. (2024). *Strategi Pengelolaan Sistem Kenaikan Gaji Berkala di Era Ekonomi Digital*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(1), 110-125.
- Widodo, S. &. (2023). *Strategi Efektif Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai di Era Digital*. Jurnal Inovasi Manajemen, 17(3), 280-295.
- Widodo, T. &. (2023). *Tujuan dan Manfaat Implementasi Sistem Kenaikan Gaji Berkala dalam Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 90-105.
- Widodo, T. S. (2022). *Dampak Implementasi SOP terhadap Kinerja Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan di Indonesia*. Jurnal Manajemen Kualitas, 9(1), 55-70.
- Wijaya, D. Y. (2018). *Analisis Pengaruh Inovasi Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Menggunakan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Maybank Cabang Banyuwangi*. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember .
- Yu Wei, H. N. (2020). *Dampak Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Inovasi: Bukti Dari Perusahaan Manufaktur Tiongkok*. Fakultas Keuangan, Universitas Keuangan dan Ekonomi Yunnan, Kunning Tiongkok: Jurnal Internasional Ekonomi Produksi .