

# **PENGARUH SOP (STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR) DAN PENGHARGAAN (*REWARD*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (*STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT BERLINA TBK PANDAAN*)

***Iryan Maudy, Siti Saroh, Daris Zunaida***

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144 Indonesia*

*LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*Email: [imaudy19@gmail.com](mailto:imaudy19@gmail.com)*

## **ABSTRAK**

*PT Berlina Tbk merupakan perusahaan yang memproduksi kemasan plastik dan berdiri sejak 1969. PT Berlina Tbk cabang Pandaan terletak di alamat Jl. Raya Pandaan - Bangil No.KM.43, Gelang, Tawang Rejo, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur 67156. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur dan penghargaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Stratified Proportionate Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial standar operasional prosedur dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara standar operasional prosedur dan penghargaan.*

***Kata kunci:*** *Standar Operasional Prosedur, Penghargaan, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*PT Berlina Tbk is a company that produces plastic packaging and was founded in 1969. PT Berlina Tbk, Pandaan branch is located at the address Jl. Raya Pandaan - Bangil No.KM.43, Gelang, Tawang Rejo, Kec. Pandaan, Pasuruan, East Java 67156. The purpose of this study was to determine how much influence the standard operating procedures and rewards have. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis with the sampling technique using the Stratified Proportionate Random Sampling technique. The results of this study indicate that partially, standard operating procedures and rewards have an effect on employee performance and there is a simultaneous and significant influence between standard operating procedures and rewards.*

***Keywords:*** *Standard Operating Procedures, Awards, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan sesuatu yang sangatlah penting dan berperan besar dalam sebuah perusahaan. Dengan sumberdaya manusia yang berkualitas proses-proses dalam sebuah perusahaan akan berjalan dengan lancar. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif. SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan

organisasi. Selain sumberdaya manusia yang berperan penting dalam sebuah perusahaan, terdapat juga aturan dan prosedur yang di buat oleh perusahaan untuk para pekerja dan karyawannya. Aturan-aturan dan prosedur tersebut dibuat berdasarkan kebutuhan dari perusahaan guna tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Aturan dan prosedur tersebut adalah SOP (Standar Operasional Prosedur).

SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah suatu dokumen tertulis yang berisi aturan-aturan dan prosedur kerja secara rinci dan sistematis. Dengan adanya SOP (standar Operasional Prosedur) yang di terapkan dalam perusahaan maka prosedur pekerjaan yang telah

dibuat dan diberikan kepada karyawan akan memberikan manfaat berupa petunjuk serta arahan yang jelas dan sistematis. Sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat dan meminimalisir kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Karyawan di haruskan menyelesaikan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Dengan total karyawan yang cukup banyak diperlukan aturan dan prosedur (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan. Dengan diterapkannya SOP pada PT Berlina Tbk diharapkan karyawan bisa dipermudah sehingga tercapainya kinerja yang maksimal dan mengurangi tingkat kesalahan karyawan. Namun, dari banyaknya karyawan yang bekerja pada PT Berlina Tbk masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan dan prosedur yang ada pada perusahaan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Manajemen yang bertanggung jawab mengatur sumberdaya manusia yang ada pada PT Berlina Tbk harus memikirkan bagaimana SOP yang sudah mereka tetapkan menjadi maksimal tanpa adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian pemberian penghargaan (*Reward*) diharapkan mampu mendorong kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT. Berlina Tbk seberapa besar pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pemberian penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan di PT. Berlina Tbk. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji masalah kinerja karyawan secara mendalam dengan judul “**Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlina Tbk, Pandaan**”.

1. Apakah SOP (*Standar Operasional Prosedur*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlina Tbk, pandaan
2. Apakah penghargaan (*reward*) berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT Berlina Tbk, Pandaan
3. Secara bersamaan apakah pengaruh SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dan penghargaan (*reward*) berpengaruh

Terhadap kinerja karyawan PT. Berlina Tbk, Pandaan

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

### Standar Operasional Prosedur (SOP)

Menurut IR. M. Budiharjo (2014:7). standar operasional prosedur adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Prosedur kerja yang dimaksud berifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dilakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai Standar Operating Procedure atau disingkat SOP. Dengan standar operasional prosedur yang tepat segala proses dalam pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan sangat mudah dan dapat diminimalisirnya kesalahan yang terjadi dalam proses produksi

### Penghargaan

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya penting dalam meningkatkan keberhasilan organisasi. Salah satu yang berpengaruh adalah pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi atas setiap aktivitas dan kegiatan yang dilakukan. Definisi penghargaan menurut (Handoko, 2013:66). Penghargaan (*Reward*) merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic deskriptif serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Berlina Tbk cabang Pandaan yang terletak di Jl. Raya Pandaan KM.43, Gelang, Tawang Rejo, Kec. Pandaan, Kab. Pasuruan, Jawa Timur.

### Variabel Operasional

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Dari definisi tersebut, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Standar Operasional Prosedur (SOP)
- b. Penghargaan
- c. Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2015:39) definisi operasional variabel yaitu penentuan konstruk atau sifat akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk dengan baik. Berikut ini definisi dari variabel:

- a. Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ )  
Dokumen tertulis yang berisikan peraturan-peraturan maupun panduan yang telah disusun oleh perusahaan bertujuan untuk mempermudah kegiatan operasional tersebut.
- b. Penghargaan ( $X_2$ ) merupakan Suatu penghargaan atau sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan

ataupun suatu lembaga dan diberikan kepada karyawan dari atasan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan.

- c. Kinerja Karyawan (Y) merupakan Prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 orang karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT Berlina Tbk.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* dimana kategori sampel dalam penelitian ini adalah kepada karyawan bagian produksi yang bekerja pada shift pagi.. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin Umar (2005:108).

### Sumber Data

#### Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari tempat penelitian (tanpa melalui perantara). Untuk mendapatkan data primer peneliti mengumpulkannya secara langsung. Data primer digunakan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju dan nantinya kuesioner/angket tersebut di isi oleh responden yang akan disebarakan secara langsung ke perusahaan tempat penelitian dilakukan yaitu PT Berlina Tbk

#### Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang diperoleh melalui literatur, dokumen – dokumen dari perusahaan dan lainnya. Data sekunder didapatkan peneliti dari buku, laporan, jurnal, dan lain – lain. Data sekunder digunakan sebagai pelengkap dari data primer. Pengambilan data yang dilakukan secara online mengikuti aturan sesuai dengan penelitian secara tradisional melalui situs web resmi.

## Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara
- 2) Kuesioner

## Metode Analisis Data

### a). Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2005:45) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

### b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

## Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Menurut (Siregar 2010:173) uji normalitas merupakan metode pengujian terhadap variabel pengganggu dan residual yang mempunyai distribusi normal pada model regresi. Diketahui bahwa uji t dan F menginterpretasikan jika nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam menguji normalitas residual digunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

### b) Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier terhadap variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Jika kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat maka dapat dikatakan linier. Dalam (Siregar 2010:174) Pengujian linieritas dilakukan dengan cara penggunaan metode *compare means* dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

### c) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara sesama variabel *independent* atau variabel bebas. Tidak adanya korelasi antara variabel *independent* menandakan adanya model regresi yang baik, sebaliknya jika antara sesama variabel bebas terdapat korelasi maka

variabel tersebut bersifat *non-ortogonal*, (Ghozali 2014:70).

### d) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengamatan dalam (Ghozali 2014:75) bahwa Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan uji *glejer*. Apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas maka model regresi dapat dinyatakan baik.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

### a). Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

### b). Uji F ( Uji secara bersama-sama atau simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui model yang digunakan dalam penelitian ini baik atau tidak atau signifikan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemanapun model regresi dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2006:25). Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap dependen

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

### Standar Operasional Prosedur

Pada variabel standar operasional prosedur dengan indikator efisien, efektif dan konsisten. Direfleksikan oleh indikator tertinggi

yaitu efisien dengan pernyataan “Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) membuat pekerjaan lebih mudah”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator konsisten dengan pernyataan “Dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) kuantitas produksi menjadi stabil”

### Penghargaan

Pada variabel penghargaan dengan indikator Gaji, Intensif, Tunjangan, promosi. Direfleksikan oleh indikator tertinggi gaji yaitu dengan pernyataan “Saya mendapat imbalan gaji yang sesuai dengan jam pekerjaan saya”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator intensif dengan pernyataan “Saya mendapatkan bonus intensif jika pekerjaan selesai tepat waktu”.

### Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, waktu, biaya. Direfleksikan tertinggi oleh indikator kualitas dengan pernyataan “Saya berkomitmen menjalankan tugas secara professional”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator waktu dengan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

### Metode Analisis Data

#### a). Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*) dengan  $r$  tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item valid
- 2) Jika Nilai  $r$  hitung  $<$  tabel maka item tidak valid.

#### b). Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's 0* sampai dengan 1.

**Tabel 1** Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Status	Alpha Cornbach	Status
----------	------------	--------	----------------	--------

Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ )	X1.1	Valid	0,929	Reliabel
	X1.2	Valid		Reliabel
	X1.3	Valid		Reliabel
	X1.4	Valid		Reliabel
	X1.5	Valid		Reliabel
Penghargaan ( $X_2$ )	X2.1	Valid	0,929	Reliabel
	X2.2	Valid		Reliabel
	X2.3	Valid		Reliabel
	X2.4	Valid		Reliabel
	X2.5	Valid		Reliabel
	X2.6	Valid		Reliabel
	X2.7	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Y1	Valid	0,929	Reliabel
	Y2	Valid		Reliabel
	Y3	Valid		Reliabel
	Y4	Valid		Reliabel
	Y5	Valid		Reliabel
	Y6	Valid		Reliabel
	Y7	Valid		Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Kriteria penilaian pada uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov dapat diuraikan sebagai berikut :

1. ketika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
2. Ketika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2.** Hasil uji normalitas metode residual One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,00816723
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,061
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,123 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil signifikansi sebesar  $0,123 > 0,05$  sehingga dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

### Uji Linieritas

Kriteria penilaian pada uji linieritas menggunakan metode compare means dapat diuraikan sebagai berikut :

1. ketika nilai signifikansi deviation from linearity  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independent dengan variabel dependent.
2. Ketika nilai signifikansi deviation from linearity  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel independent dengan variabel dependent.

**Tabel 3.** Hasil uji linieritas variabel x terhadap variabel y

Variabel x	Variabel y	Sig.deviation from linearity	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (x1)	Kinerja Karyawan (y)	0,271	Linier
Penghargaan (x2)		0,088	Linier

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada seluruh variabel *independent* artinya model regresi dapat dikatakan baik.

### Uji Heteroskedastisitas

Kriteria penilaian pada uji heteroskedastisitas dengan uji *glejer* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketika nilai signifikansi variabel *independent*  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas..
2. Ketika nilai signifikansi variabel *independent*  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Kriteria penilaian pada uji multikolinearitas dalam model analisis regresi linier dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Ketika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai dari VIF  $< 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent tidak terjadi multikolinearitas
2. Ketika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai dari VIF  $> 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *independent* terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.** Hasil uji multikolinearitas dalam model regresi

**Tabel 5.** Hasil uji heteroskedastisitas dalam

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,068	2,005		,034	,973		
penghargaan (X2)	-,115	,047	-,263	-2,466	,015	,825	1,212
standar operasional prosedur (X1)	,258	,098	,282	2,642	,010	,825	1,212

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada seluruh variabel independent artinya model regresi dapat dikatakan baik

### Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur (X1), penghargaan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui koefisien masing-masing variabel, maka dapat disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6** Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,096	,098
	standar operasional prosedur (X1)	-,164	,035
	penghargaan (X2)	,277	,075

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,096 - 0,164X1 + 0,277X2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,096 menunjukkan jika variabel X1(standar operasional prosedur) dan X2(penghargaan) = 0 maka nilai Y(Kinerja karyawan) = 1,096
- Nilai koefisien regresi X1(standar operasional prosedur) sebesar - 0,164 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 (satuan) variabel X1(standar operasional prosedur) akan mengurangi variabel Y(kinerja karyawan) sebesar 0,164 satuan
- Nilai koefisien regresi X2(penghargaan) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 (satuan) variabel X2(penghargaan) akan menambah variabel Y(kinerja karyawan) sebesar 0,277 satuan

### Uji t

Kriteria penilaian pada uji t dapat dijabarkan sebagai berikut :

- ketika nilai signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent.
- Ketika nilai signifikansi > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Untuk menentukan nilai dari t tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,0025 ; 97) = 1,985$$

**Tabel 7.** Hasil T hitung

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,096	,098		11,157	,000
	standar operasional prosedur (X1)	-,164	,035	-,412	-4,672	,000
	penghargaan (X2)	,277	,075	,327	3,711	,000

Berdasarkan Tabel di atas interpretasi data dapat dijabarkan sebagai berikut :

- nilai signifikansi untuk pengaruh variabel standar operasional prosedur(X1) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung - 4,672 > 1,985 (dengan mengabaikan tanda negatif) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan.
- nilai signifikansi untuk pengaruh variabel penghargaan(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,711 > 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan.

### Uji f

Kriteria penilaian pada uji F dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Ketika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent.
2. ketika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan.

Untuk menentukan nilai dari  $F$  tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = F ( k ; n-k ) = F ( 2 ; 98 ) = 3,09$$

**Tabel 7.** Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,002	2	,001	16,357	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,007	97	,000		
	Total	,009	99			

Pada tabel tersebut diketahui nilai signifikansi pada variabel independent adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $16,357 > 3,09$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel standart operasional prosedur dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Menurut (Suharyadi et al 2004:516) Nilai  $r^2$  berkisar antara nol (0) sampai satu (1). Ketika nilai  $r^2 = 1$  artinya 100% variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$  dapat menerangkan Variabel  $Y$ . Sebaliknya ketika nilai  $r^2 = 0$  artinya variabel bebas tidak mampu menerangkan variabel terikat.

**Tabel 8.** Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 <sup>a</sup>	,252	,237	,00825

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai  $R$  Square sebesar 0,252, maka kesimpulan yang

dapat diambil adalah pengaruh variabel standar operasional prosedur dan penghargaan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki prosentase sebesar 25 %, sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang variabel standar operasional prosedur dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Soperasional prosedur sebagai variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan uji secara parsial atau uji  $t$  dalam model analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi untuk variabel standar operasional prosedur adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *thitung*  $- 4,672 > ttabel$  1,985 (Dengan mengabaikan tanda negatif) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan.
2. Penghargaan (*Reward*) sebagai variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan uji secara parsial atau uji  $t$  dalam model analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi untuk variabel penghargaan (*reward*) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *thitung*  $- 3,711 > ttabel$  1,985 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (*reward*) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan.
3. Pengaruh variabel standar operasional prosedur dan penghargaan (*reward*) secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur  $X_1$  dan penghargaan sebagai  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja



karyawan bagian produksi pada PT Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji F dalam model analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi pada variabel *independent* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *Fhitung*  $16,357 > F_{tabel}$  3,09 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur dan penghargaan secara simultan atau bersama-sama dan saling berhubungan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT Berlina Tbk Pandaan dalam melakukan kinerja atau pekerjaan di dalam perusahaan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Saya sebagai penulis menyadari bahwa dalam penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Serta pengetahuan yang di dapatkan mengenai standar operasional prosedur (SOP) dan penghargaan pada perusahaan juga belum maksimal dikarenakan setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran mengenai pembahasan penelitian tersebut.
2. Kepada pihak manajemen PT Berlina Tbk Pandaan dihimbau untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) untuk mempermudah karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kemajuan perusahaan. Serta pemberian penghargaan kepada karyawan bagian produksi sudah terlihat maksimal dan harus dipertahankan guna tercapainya tujuan perusahaan.
3. Kepada para akademisi dan calon peneliti lainnya diharapkan dapat meneliti kepada obyek yang lebih luas lagi dalam melakukan penelitian pada PT Berlina Tbk Pandaan dengan menambahkan beberapa variabel tambahan pada penelitian dalam perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2003). *Statistika Induktif Ekonomi dan Bisnis. Edisi 2*. Yogyakarta: AMP YKPN
- Amirin, T., (2011). *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*. Erlangga, Jakarta.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Didit,Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Fatimah, E. N. (2015). *Strategi Pintar Menyusun SOP*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2013). *Manajemen;Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. ZifatamaPubliser.
- Nico A. Lumenta. (2001) "Pedoman Penyusunan SOP Perusahaan", *Jurnal Manajemen*", *Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 2 No. 4*.
- Rangkuti, Freddy. (2005). *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: PT.Gramedia
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K.R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sailendra, Annie. (2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Cetakan Pertama, Trans Idea Publishing, Yogyakarta.
- Situmorang, dan Lufti. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, USU Press, Medan.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto.(2004). *Metodologi Penelitian*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.