



**PENGARUH PENERAPAN SOP (*STANDARD OPERATING PROCEDURE*)
DAN SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD SYSTEM*) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA**

*THE EFFECT OF APPLICATION OF SOP (STANDARD OPERATING
PROCEDURE) AND REWARD SYSTEM ON THE PRODUCTIVITY OF
EMPLOYEES DISTRIBUTION DEPARTEMENT ON
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA*

SKRIPSI

Oleh

Achmad Mun' im Ramadhan

110810201171

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**PENGARUH PENERAPAN SOP (*STANDARD OPERATING PROCEDURE*)
DAN SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD SYSTEM*) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA**

*THE EFFECT OF APPLICATION OF SOP (STANDARD OPERATING
PROCEDURE) AND REWARD SYSTEM ON THE PRODUCTIVITY OF
EMPLOYEES DISTRIBUTION DEPARTEMENT ON
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA*

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Achmad Mun' im Ramadhan

NIM 110810201171

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Mun' im Ramadhan
NIM : 110810201171
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), dan Sistem Penghargaan (*reward system*) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Achmad Mun' im Ramadhan
NIM 110810201171

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : PENGARUH PENERAPAN SOP (*STANDARD OPERATING PROCEDURE*), DAN SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD SYSTEM*), TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA

Nama Mahasiswa : Achmad Mun' im Ramadhan
NIM : 110810201171
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 11 September 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. M. Syaharudin, M.M
NIP 195509191985031003

Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M
NIP 197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN SOP (*STANDARD OPERATING PROCEDURE*)
DAN SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD SYSTEM*) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Achmad Mun' im Ramadhan

NIM : 110810201171

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

**Penguji I : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si (.....)
NIP. 195703101984031003**

**Penguji II : Drs. Marmono Singgih, M.Si (.....)
NIP. 196609041990021001**

**Penguji III : Eka Bambang, M.M (.....)
NIP. 196702191992031001**

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

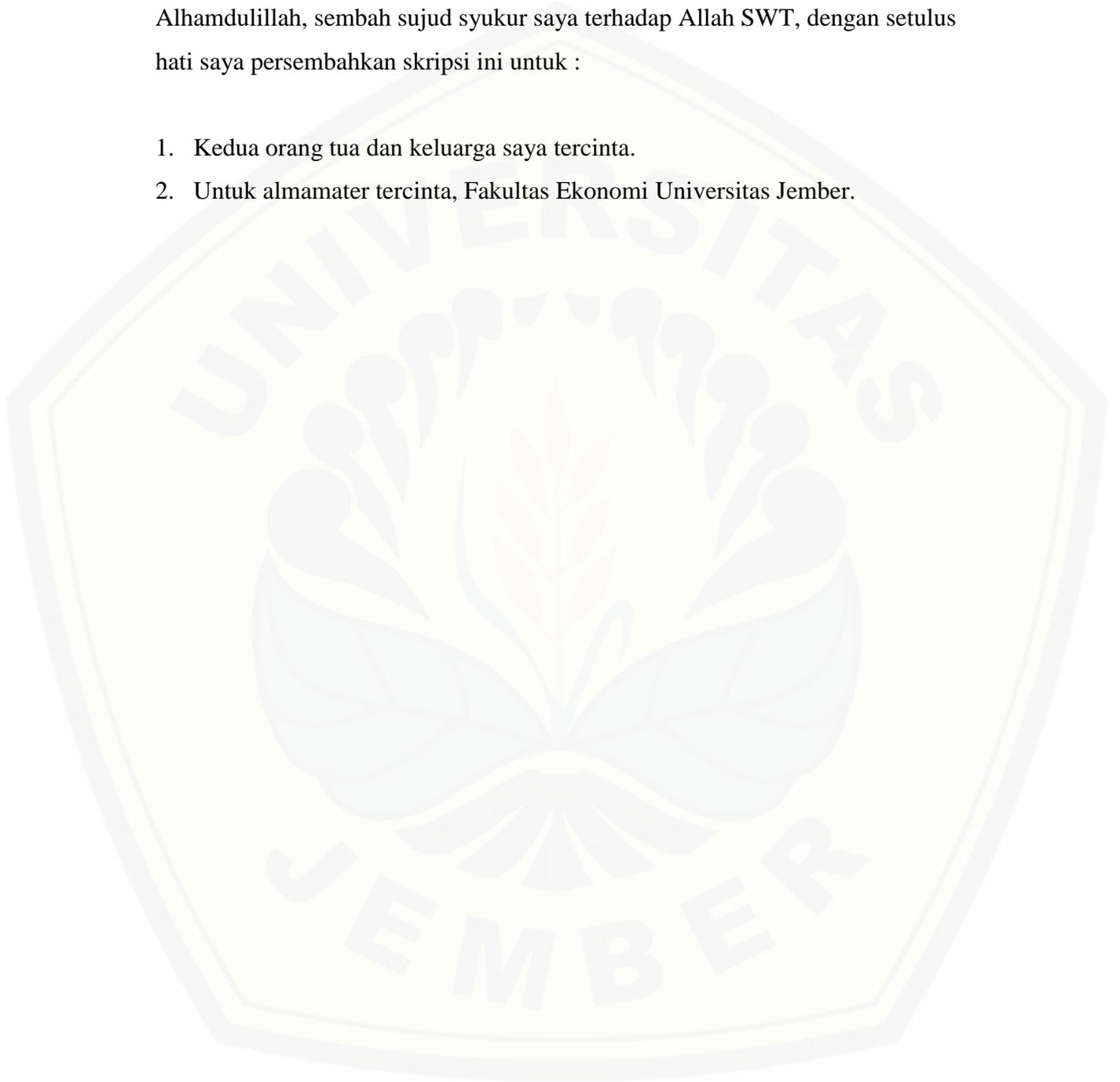


**Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, sembah sujud syukur saya terhadap Allah SWT, dengan setulus hati saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tua dan keluarga saya tercinta.
2. Untuk almamater tercinta, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.



MOTTO

Jadikan kepandaian sebagai kebahagiaan bersama, sehingga akan mampu meningkatkan rasa ikhlas untuk bersyukur bersama atas kesuksesan.

(Mario Teguh)

Kemajuan bukanlah karena memperbaiki apa yang telah kamu lakukan, tapi mencapai apa yang belum kamu lakukan. **(Kahlil Gibran)**

Keindahan adalah sesuatu yang menarik jiwamu, keindahan adalah cinta yang tidak memberi namun menerima. **(Kahlil Gibran)**

Andai kesusahan adalah hujan dan kesenangan adalah matahari, maka kita butuh keduanya untuk bisa melihat pelangi. Sebelum jauh-jauh memperbaiki diri, sebelum jauh-jauh mencari solusi untuk permasalahan yang kita hadapi, nomor 1 yang harus kita perbaiki adalah SHOLAT.

(Yusuf Mansur)

“ Jika kita hanya boleh memilih lima pilihan di dunia ini maka pilihlah agama, harta, akhlak mulia, rasa malu dan pemurah “. Pesan luqmanul hakim kepada anaknya. **(Jefri Al-Buchori)**



**PENGARUH PENERAPAN SOP (*STANDARD OPERATING PROCEDURE*)
DAN SISTEM PENGHARGAAN (*REWARD SYSTEM*) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA**

*THE EFFECT OF APPLICATION OF SOP (STANDARD OPERATING
PROCEDURE) AND REWARD SYSTEM ON THE PRODUCTIVITY OF
EMPLOYEES DISTRIBUTION DEPARTEMENT ON
PT UNIRAMA DUTA NIAGA SURABAYA*

SKRIPSI

Oleh

Achmad Mun' im Ramadhan

NIM 110810201171

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. M. Syaharudin, M.M

Dosen Pembimbing II : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M

RINGKASAN

Pengaruh Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan Sistem Penghargaan (*reward system*) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya ; Achmad Mun'im Ramadhan, 110810201171; 2015; 91 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Selain sumber daya manusia yang berperan penting dalam penggerak utama terdapat sebuah aturan dan prosedur yang dibuat oleh perusahaan untuk para pekerja dan karyawannya dan terdapat pula sistem penghargaan. Aturan dan prosedur itu dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Aturan dan prosedur itu adalah SOP (*Standard Operating Procedure*). Dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki sistem penghargaan sendiri yang dibuat berdasarkan prosedur yang benar dan terarah. Dengan begitu jika penerapan SOP dapat dilakukan maka produktivitas kerja karyawan dapat dilihat serta perusahaan menentukan sistem penghargaan untuk karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan memilih responden yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun yaitu berjumlah 30 orang. Data yang digunakan adalah data primer, dengan menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi berganda, menunjukkan variabel SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya” dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa jika SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*), memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

SUMMARY

The Effect of Application of SOP (Standard Operating Procedure) And Reward System on The Productivity of Employees Distribution Departement On PT Unirama Duta Niaga Surabaya Achmad Mun' im Ramadhan, 110810201171; 2015; 91 pages; the Management Department, the Faculty of Economics, Jember University.

Human resource is one of the most essential instrument in organization as their role is the prime mover in a company. Other than human resource and their important role, there are also regulations and procedures made by the company, and the reward system for the staffs and employees. The regulations and procedures are implemented based on the need to achieve the goal of the company. Those regulation and procedures are called as SOP (Standard Operating Procedure). A company must have its own reward system that has been set based on the correct and directed procedure. Thus, if the application of SOP can be carried out the following result will be the improvement of work productivity and the company will be able to determine the reward system for the employees.

This study was aimed to discover and examine the effect of SOP (Standard Operating Procedure) and the reward system partially and the influence towards the working productivity of the employees. The chosen respondents were 30 employees who had 3 years of service. The data used was primary data by using questionnaire. The analysis method was multiple linear regression analysis to reveal the effects of SOP (Standard Operating Procedure) and the reward systme towards the work productivity of the employees.

The result from multiple linear regression analysis showed coefficient examination from the method showed the SOP (Standard Operating Procedure) and the reward system variable gave possitive and signficance effects partially and simultaneously towards the work productivity of the distribution division employees of PT Unirama Duta Niaga Surabaya. In conclusion, based on the examination above, the hypothesis suggesting that SOP (Standard Operating Procedure) and the reward system affects the work productivity of employees of PT Unirama Duta Niaga Surabaya is correct. This explains that if SOP (Standard Operating Procedure) and the reward system variable gave possitive value, then it will influence the increase of the work productivity of the distribution division employees of PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota.
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo M.Si selaku Dosen Penguji I, Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si selaku Dosen Penguji II, dan Bapak Eka Bambang M.M selaku Dosen Penguji III.
6. Kedua Orang tua saya, Bapak Alif Busayin dan Ibu Khusnul Khotimah yang tidak pernah lupa mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya dan nasihat berharganya yang selalu diberikan serta *support* yang diberikan untuk kesuksesan anak-anaknya.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing dan membantu sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.

8. Untuk sahabat seperjuangan (Rino Adijaya, Widyas Panji Subrata, Winda Arifin Damayanti, Indah Cahyandini) penghuni rumah kontrakan B4 23 (Rendra Fahmi, Reza Pahlevi, Rio Romanda, Anto Istiarso, Andri Rahmat, Feby Romandang, Janitra kencana, Anugerah Rizaldy, Gamal Satrio Pinandhito, Iwan Prabowo, Rizal Abdul Ghofur. Dan teman-teman seperjuangan S1-Manajemen 2011 FE UNEJ, terimakasih atas bantuan dan doanya serta suka duka yang dilalui bersama selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi.
9. Untuk HRD (Human Resources Development) Bpk. Faisholi terimakasih atas segala bantuannya dalam proses penelitian objek di PT Unirama Duta Niaga Surabaya.
10. Untuk Karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya terimakasih atas partisipasinya sebagai responden dalam penelitian ini.

Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, Amin.

Jember, 3 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kajian Teoritis	5
2.1.1 Produktivitas Kerja	5
2.1.2 SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)	8
2.1.3 Pengaruh SOP Terhadap Produktivitas Kerja	11
2.1.4 Sistem Penghargaan (<i>reward system</i>)	11
2.1.5 Pengaruh <i>Reward System</i> Terhadap Produktivitas Kerja	15

2.2 Kajian Empiris	16
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Sumber Data	23
3.4 Identifikasi Variabel	23
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	23
3.6 Metode Analisis Data	26
3.6.1 Uji Instrumen	26
3.6.2 Analisis Deskriptif Statistik	28
3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	28
3.6.4 Uji Asumsi klasik	29
3.6.5 Uji Hipotesis	31
3.6.6 Kerangka Pemecahan Masalah	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Profil PT Unirama Duta Niaga Surabaya	36
4.1.2 Visi dan Misi	37
4.1.3 Jenis Pelayanan PT Unirama Duta Niaga Surabaya	37
4.1.4 Struktur Organisasi	38
4.1.5 <i>Job Description</i>	39
4.1.6 SDM PT Unirama Duta Niaga Surabaya.....	47
4.2 Data Karakteristik Responden	48
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
4.2.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
4.2.5 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50

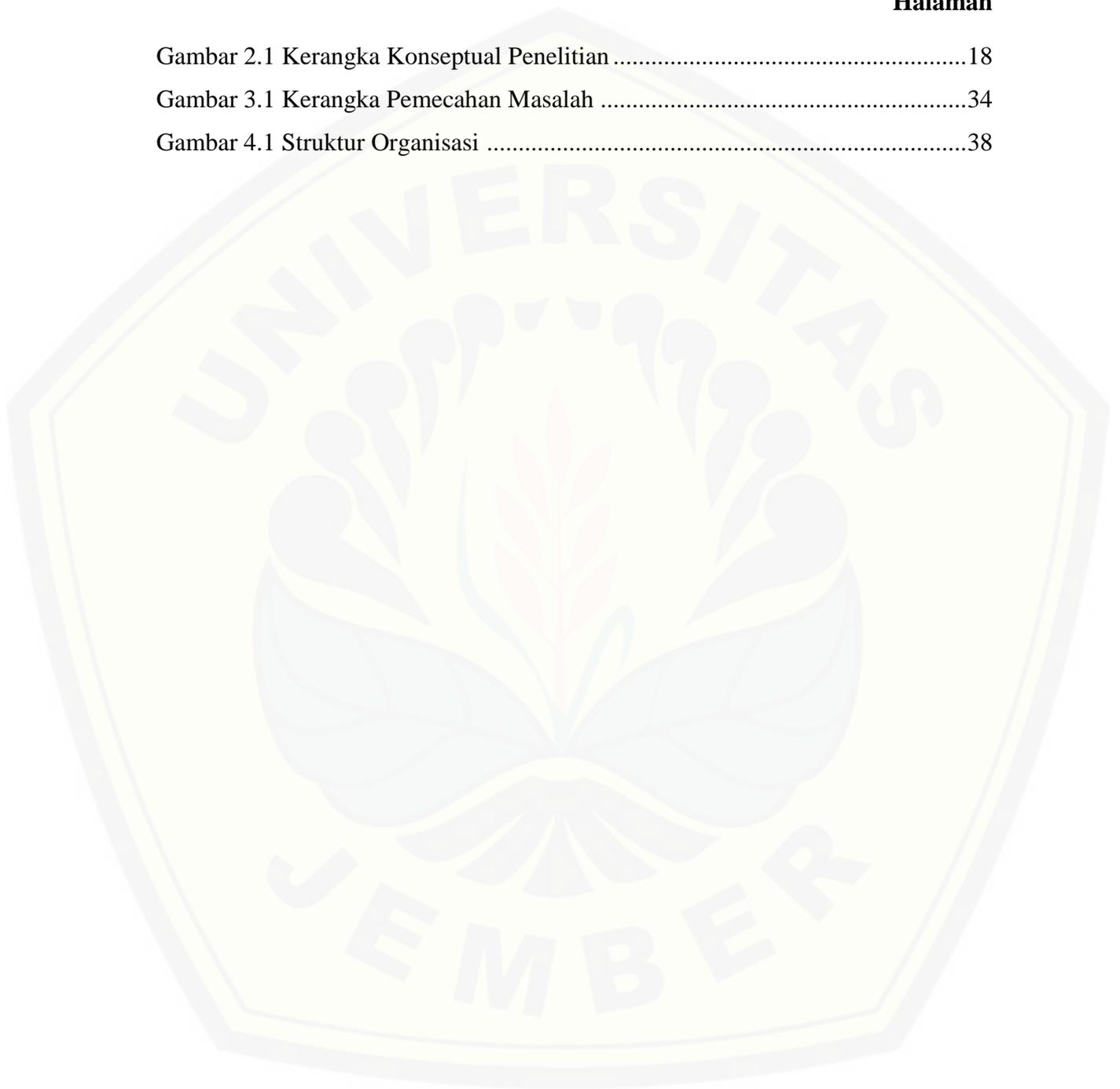
4.3 Hasil Analisis Data	51
4.3.1 Uji Instrumen	51
4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	53
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Berganda	56
4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis	59
4.4 Pembahasan	60
4.4.1 Pengaruh SOP Terhadap Produktivitas Kerja.....	60
4.4.2 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Produktivitas kerja.....	61
4.5 Keterbatasan Penelitian	62
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya.....	47
Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 4.6 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.7 Rekapitulasi Perhitungan Validitas.....	51
Tabel 4.8 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel SOP.....	53
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sistem Penghargaan.....	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja.....	55
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.13 Rekapitulasi Multikolinearitas	57
Tabel 4.14 Rekapitulasi Heteroskedastisitas.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	18
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Kuisisioner Penelitian	68
LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	75
LAMPIRAN 3. Hasil Distribusi Jawaban Responden	77
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Validitas	81
LAMPIRAN 5. Hasil Uji Reliabilitas	84
LAMPIRAN 6. Hasil Uji Normalitas	86
LAMPIRAN 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
LAMPIRAN 8 .Hasil Uji Asumsi Klasik	90

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitaslah proses-proses manajerial dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik, apakah itu terkait perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasi dalam upaya menjamin tercapainya dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Selain sumber daya manusia yang berperan penting dalam penggerak utama perusahaan, terdapat pula sebuah aturan dan prosedur yang dibuat oleh perusahaan untuk para pekerja dan karyawannya. Aturan dan prosedur itu dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Aturan dan prosedur itu adalah SOP (*Standard Operating Procedure*).

Standard Operating Procedure (SOP) adalah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis. Implementasi SOP yang baik, akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang ke semuanya mengacu pada kemudahan karyawan dan kepuasan pelanggan. Menurut Priyadi (1996), prosedur adalah cara tertulis yang ditentukan untuk melaksanakan suatu kegiatan oleh bagian atau personil. Penggunaan SOP bertujuan untuk mengatur aliran kegiatan tertentu oleh bagian atau personil. Dengan adanya SOP maka prosedur pekerjaan yang telah dibuat dan diberikan kepada karyawan akan memberikan manfaat berupa petunjuk serta arahan yang jelas dan sistematis. Sehingga atasan dapat melihat produktivitas kerja karyawannya yang tinggi dan produktivitas kerja karyawannya yang rendah.

Menurut pendapat Atmosoeparto (2001), produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan, secara singkat dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (*input*) dapat menghasilkan keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan. Adapun dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan hasil positif bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan bertambah maju seiring perkembangan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka hal itu juga akan memberikan keuntungan tersendiri bagi karyawan. Salah satunya yaitu karyawan bisa saja mendapatkan penghargaan (*reward*) dari perusahaan. Penghargaan (*reward*) pada umumnya diberikan oleh perusahaan atas sebuah usaha, jerih payah, dan hasil yang maksimal dari karyawan.

Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap Nitisemito (2003:150). Dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki sistem penghargaan sendiri yang dibuat berdasarkan prosedur yang benar dan terarah. Dengan begitu sistem penghargaan dapat disesuaikan dengan keadaan perusahaan, untuk dapat diberikan kepada karyawan-karyawannya.

PT Unirama Duta Niaga Surabaya merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang distribusi produk. Untuk meningkatkan penjualan produk perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Produktivitas dapat diraih jika karyawan dalam perusahaan bekerja sesuai peraturan yang telah ditentukan, serta efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mempermudah karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya, diperlukan sebuah pedoman atau aturan tertulis (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir

dengan judul : Pengaruh Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), dan Sistem Penghargaan (*Reward System*) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah SOP (*Standard Operating Procedure*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya ?
2. Apakah sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya ?
3. Apakah SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya ?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

1.4 Manfaat Penulisan

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja sehingga nantinya perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui penerapan SOP dan sistem penghargaan yang tepat.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan bukti mengenai pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*), terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berarti menghasilkan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki cara untuk dapat diselesaikan. Pekerjaan yang rumit dan mudah pasti dapat dikerjakan dengan cara-cara yang dipilih untuk dilakukan. Dalam menjalankan pekerjaan tentunya berpedoman pada aturan- aturan, ilmu pengetahuan, dan ide atau landasan. Karena hal itu akan berpengaruh pada hasil yang akan didapat setelah melakukan sebuah pekerjaan. Dari situlah produktivitas kerja dapat dilihat apakah dapat memberikan hasil yang positif atau hasil yang kurang memuaskan bahkan merugikan.

Menurut Wibisono (2007), mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan. Merupakan ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Dari dua pendapat yang dikemukakan oleh Wibisono (2007) dan Edy Sutrisno (2012) definisi produktivitas sama-sama dapat diartikan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan efisiensi cara dan waktu untuk menghasilkan sebuah keuntungan dan hasil yang memuaskan.

Unsur-unsur produktivitas kerja menurut Vincent Gaspersz (2000) adalah sebagai berikut:

a. Efisiensi

Merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya dilaksanakan. Efisiensi adalah usaha mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang tersedia (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, di dalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga, dan waktu.

b. Efektivitas

Merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat ditarik baik secara kualitas maupun waktu.

c. Kualitas

Suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan atau harapan konsumen.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Ravianto (1995), Indikatornya meliputi:

- a. Keterampilan karyawan
- b. Tanggung jawab karyawan
- c. Kemampuan bekerja sama
- d. Disiplin karyawan
- e. Pengetahuan karyawan

Dalam beberapa indikator produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Ravianto (1995) berhubungan dengan unsur-unsur produktivitas kerja menurut Vincent Gaspersz (2000). Dapat dijelaskan bahwa keterampilan karyawan, tanggung jawab karyawan, kemampuan bekerja sama, disiplin karyawan, dan pengetahuan karyawan memiliki pengaruh untuk dapat menentukan efisiensi, efektifitas, dan kualitas dalam sebuah produktivitas kerja.

Disamping itu besar kecilnya output yang dihasilkan dan waktu pengerjaan pekerjaan yang dilakukan karyawan juga dapat menjadi pertimbangan dalam melihat dan mengukur produktivitas kerjanya Wignjosuebrotto (2000).

Manfaat pengukuran produktivitas kerja dalam suatu perusahaan (Vincent Gaspersz, 2000) antara lain :

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang direncanakan (*productivity expectation*) dan tingkat produktivitas yang diukur (*productivity actual*). Dalam hal ini pengukuran produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga tindakan korektif dapat diambil.
- f. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan itu.

- h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus.
- i. Pengukuran produktivitas terus-menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
- j. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus-menerus yang dilakukan dalam perusahaan itu.
- k. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang untuk secara terus-menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang akan lebih memberikan perhatian kepada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh manusia.
- l. Aktivitas perundingan bisnis atau kegiatan tawar-menawar secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional, apabila telah tersedia ukuran-ukuran produktivitas.

2.1.2 SOP (*Standard Operating Procedure*)

SOP (*Standard Operating Procedure*) adalah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis. SOP memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Untuk itu SOP juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, formulir, diagram dan alur kerja (*flow chart*).

Penyusunan SOP harus jelas, singkat, sistematis, menggunakan bahasa sehari-hari, mudah dimengerti, tidak bermakna ganda, mempunyai urutan dan teknis, urutan prosesnya logis, rujukan penanggung jawab ditujukan kepada jabatan, dan penggunaan diagram alur untuk menjelaskan secara umum (Chatab, 1996). Oleh sebab itu, penyusunan SOP harus disesuaikan dengan pengguna SOP sehingga dapat dengan mudah dipakai dan diterapkan oleh pengguna SOP.

Implementasi SOP yang baik, akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang kesemuanya mengacu pada kemudahan karyawan dan kepuasan pelanggan.

Tujuan SOP (<http://shafiyah.blog.uns.ac.id/2010/02/25/sop/>, akses tanggal 1 April 2015) sebagai berikut :

a. Tujuan umum

Agar berbagai proses kerja rutin terlaksana dengan efisien, efektif, konsisten dan aman, dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan melalui pemenuhan standar yang berlaku.

b. Tujuan khusus

1. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan keamanan petugas dan lingkungan, dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
3. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik, keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
4. Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
5. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif .
6. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
7. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
8. Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP (*Standard Operating Procedure*) yang baru.

Manfaat Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*).

Dengan penerapan SOP yang baik dan benar maka perusahaan akan mendapatkan beberapa manfaat. Adapun beberapa manfaat tersebut antara lain:

(<http://shafiyah.blog.uns.ac.id/2010/02/25/sop/>, akses tanggal 1 April 2015)

1. Memberikan penjelasan tentang prosedur kegiatan secara detail dan terinci dengan jelas dan sebagai dokumentasi aktivitas proses bisnis perusahaan.
2. Meminimalisasi variasi dan kesalahan dalam suatu prosedur operasional kerja.
3. Mempermudah dan menghemat waktu dan tenaga dalam program *training* karyawan.
4. Menyamaratakan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh semua pihak.
5. Membantu dalam melakukan evaluasi dan penilaian terhadap setiap proses operasional dalam perusahaan.
6. Membantu mengendalikan dan mengantisipasi apabila terdapat suatu perubahan kebijakan.
7. Mempertahankan kualitas perusahaan melalui konsistensi kerja karena perusahaan telah memiliki sistem kerja yang sudah jelas dan terstruktur secara sistematis.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penulisan prosedur sebagai prioritas utama media komunikasi (Chatab, 1996), sebagai berikut :

1. Menggunakan bahasa sehari-hari.
2. Memudahkan pemakaian.
3. Tidak bermakna ganda.
4. Mempunyai urutan dan teknis.
5. Urutan prosesnya logis.
6. Jelas, singkat, dan sistematis.
7. Rujukan penanggung jawab ditujukan kepada jabatan.

2.1.3 Pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) dengan Produktivitas Kerja

Menurut pendapat Atmosoeparto (2001), produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan, secara singkat dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (*input*) dapat menghasilkan keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan.

Menurut Suzaki (1991:75-89), standarisasi sangat diperlukan untuk menentukan arah perbaikan kinerja. Untuk memperbaiki kinerja produksi diperlukan standar prosedur kerja atau SOP. Selanjutnya, Suzaki (1991:149-160) mengatakan bahwa untuk perbaikan proses diperlukan standar prosedur kerja yang efektif dan efisien dengan menetapkan standar kerja atau standar operasi kerja (*standard of operation procedure* atau SOP) yang akan diacu oleh karyawan.

Dengan adanya ukuran mengenai komponen produktivitas yaitu sumber daya alam, teknologi, dan manusia maka perlu adanya suatu pedoman dan aturan yang tersusun secara jelas. Pedoman dan aturan itu dapat berupa SOP (*Standard Operating Procedure*) Agar dapat membantu dalam menjalankan komponen dalam produktivitas.

2.1.4 Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya penting dalam meningkatkan keberhasilan organisasi. Salah satu yang berpengaruh adalah pemberian penghargaan terhadap setiap aktivitas dan kegiatan yang dilakukan. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, Henry 2004:514).

Sedangkan menurut (Mahmudi, 2005:89), penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Reward dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. *Reward* berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. *Reward* berbasis kinerja memberi dua manfaat yakni memberi informasi dan memberikan motivasi (Mulyadi dan Johny, 1998).

Simamora, Henry (2001) menyatakan bahwa terminologi-terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Upah dan gaji.

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan manajemen dan staf profesional.

b. Insentif.

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong peningkatan produktifitas karyawan dan efisiensi biaya.

Tujuan Penerapan Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Didalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non- finansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non- finansial juga sama artinya bagi karyawan. Penghargaan dapat menjembatani tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedarmayanti, 2001:83). Untuk dapat efektif sistem penghargaan harus menyediakan 4 hal, yaitu :

- a. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar perusahaan
- b. Kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal
- c. Kesamaan di dalam organisasi
- d. Perlakuan yang berdasarkan kebutuhan individual terhadap setiap anggota organisasi.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasi kinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang luas dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut :

- a. Kesamaan Internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan
- b. Kesamaan Eksternal : disesuaikan dengan pembayaran rata- rata perusahaan lainnya
- c. Kesamaan Individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif.

Tantangan Penerapan Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Menurut Veithzal Rivai (2009), tantangan yang dihadapi organisasi dalam menerapkan *reward system* (sistem penghargaan) adalah :

- a. Perilaku yang tidak etis. Karena ada tekanan untuk berprestasi, insentif dapat mendorong karyawan untuk berbohong, menutup-nutupi informasi negatif, menjatuhkan rekan sendiri hanya agar terlihat lebih baik.
- b. Efek negatif dari semangat bekerjasama. Karyawan dapat menahan informasi bilamana mereka merasa bahwa apabila informasi tersebut disampaikan kepada rekannya, hal tersebut akan membuat rekan kerjanya berprestasi.
- c. Kesulitan dalam penilaian kinerja. Pada level karyawan, atasan yang menilai harus berusaha memilih kinerja individu dan kontribusi kelompok dan menghindari penilaian yang tidak sesuai.
- d. Ketidakpuasan pekerjaan dan stress. Sistem kompensasi dapat meningkatkan produktivitas namun menurunkan tingkat kepuasan kerja. Semakin pembayaran insentif dikaitkan dengan kinerja, semakin banyak unit atau kelompok yang tidak kompak dan semakin karyawan tidak bahagia. Hal tersebut terjadi karena masing-masing kelompok menonjolkan diri dan menjatuhkan kelompok kerja lainnya.
- e. Potensi penurunan dorongan intrinsik. *Reward system* dapat mendorong karyawan untuk melakukan apa saja untuk mendapatkan insentif uang dan dalam prosesnya merusak bakat dan kreatifitasnya, sehingga karyawan yang tadinya bekerja dan membantu perusahaan tanpa terkait uang, akan menolak melakukan pekerjaan bila tidak ada imbalan uang.

Dengan adanya pendapat dari (Sedarmayanti, 2001:83) tentang tujuan penerapan sistem penghargaan dan pendapat dari Veithzal Rivai (2009) mengenai tantangan dalam penerapan sistem penghargaan, maka dalam menerapkan sistem penghargaan pada sebuah perusahaan diperlukan pertimbangan dan pengambilan keputusan yang tepat untuk dapat dijadikan sebagai pedoman. Karena masing-masing tujuan dan tantangan penerapan sistem penghargaan akan memiliki dampak bagi karyawan dan perusahaan, baik dampak positif maupun dampak negatif. Selain itu peran perusahaan disini harus lebih selektif dan objektif jika nantinya menerapkan sistem penghargaan, dan sebaliknya perusahaan harus dapat memberikan alternatif lain jika nantinya tidak menerapkan sistem penghargaan.

2.1.5 Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward System*) dengan Produktivitas Kerja

Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, insentif, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan libur atau cuti tetap dibayar dan sebagainya, maupun bentuk non finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan pekerjaan yang menarik (Schuler dan Huber, 1993)

Menurut Sarwoto (1985), dalam bukunya Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen mengatakan insentif sebagai suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dari kedua uraian mengenai jenis pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan, maka terdapat hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya pemberian penghargaan itu akan memberikan dampak bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas jerih payah dan usaha-usaha yang dilakukan untuk perusahaan, disamping itu tentunya pemberian penghargaan itu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan

meningkatnya produktivitas kerja karyawannya, keuntungan tersebut dapat berupa peningkatan mutu produksi perusahaan, loyalitas perusahaan terhadap konsumen, terjalin interaksi yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, dan meningkatkan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

2.2 Kajian Empiris

Arief Prayogo (2007) skripsi “ Pengaruh *Reward* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. Hasil penelitiannya dengan menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil pengujian determinan (R^2) adalah sebesar 88,6% yang berarti produktivitas kerja karyawan PTPN III Kebun Rambutan dapat dijelaskan oleh *reward*, sedangkan sisanya 11,4% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Wahyu Budi Utomo (2009) skripsi “Pengaruh Antara Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung. Hasil analisis data diperoleh bahwa variabel *reward* dan jaminan sosial mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 13,6%. Diketahui bahwa variabel yang lebih berpengaruh atau lebih dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel *reward*.

Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) skripsi “Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, *Reward System*, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi (Studi Kasus Pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)”. Dari hasil penelitian dan analisa diketahui bahwa pelatihan dan penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas teknisi, sedangkan *reward system* serta lingkungan kerja dan peralatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.

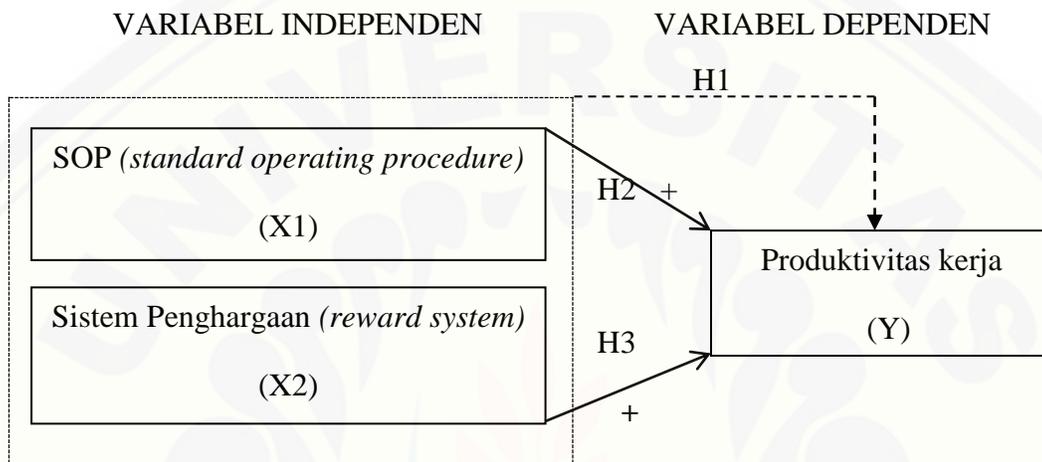
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Arief Prayogo (2007)	X : <i>Reward</i> Y : Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Wahyu Budi Utomo (2009)	X : Penghargaan (<i>Reward</i>), Jaminan Sosial Y : Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel <i>reward</i> dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Anggih WP dan Nelman Dwihardo H (2011)	X : Pelatihan, SOP <i>Reward System</i> , Lingkungan Kerja, Peralatan. Y : Produktivitas Teknisi	Metode <i>Partial Least Square</i> , dengan <i>software Smart PLS</i> Versi 2.0 M3	Variabel pelatihan dan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi.

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

2.3 Kerangka Konseptual

Pengaruh penerapan SOP (*standard operating procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kerangka kenseptual penelitian ini adalah :



Keterangan : \longrightarrow : parsial
 \dashrightarrow : simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1), dan Sistem Penghargaan (*Reward System*) (X2), memberikan pengaruh secara parsial terhadap Produktivita Kerja (Y). Selain itu, kerangka konseptual di bawah ini juga menunjukkan bahwa SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1), dan Sistem Penghargaan (*Reward System*) (X2), memberikan pengaruh secara simultan terhadap Produktivita Kerja (Y).

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) terhadap Produktivitas Kerja

SOP (*Standard Operating Procedure*) dibuat untuk dijadikan pedoman, acuan, dan standar baku oleh perusahaan yang berisi tentang aturan- aturan pekerjaan, pengklasifikasian pekerjaan, dan juga berisi cara-cara dalam bekerja di perusahaan tersebut. SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat dibuat atau dirancang oleh pimpinan perusahaan, dan jajaran manajer dari masing-masing bidangnya. Perusahaan membuat SOP (*Standard Operating Procedure*) akan lebih mudah dalam mengatur karyawan sekaligus dapat meninjau langsung produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan dapat berupa keterampilan, kinerja yang tinggi, waktu yang dapat diperhitungkan dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasil yang diperoleh setelah melakukan pekerjaan. Dengan demikian di dalam pembuatan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang didalamnya terdapat aturan- aturan pekerjaan, pengklasifikasian pekerjaan, dan cara-cara dalam bekerja, perusahaan dapat lebih mudah dalam mengetahui produktivitas kerja karyawannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggih W.P dan Nelman Dwihardo 2011, SOP (*Standard Operating Procedure*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H1 : SOP (*Standard Operating Procedure*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

2.4.2 Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward System*) terhadap Produktivitas Kerja.

Sistem penghargaan pada dasarnya merupakan buah hasil kerja yang didapat oleh karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja. Sistem penghargaan atau *reward system* diberikan kepada karyawan bertujuan untuk menambah semangat dalam bekerja, motivasi kerja yang tinggi, serta produktivitas kerja yang bertambah. Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif di perusahaan. Oleh sebab itu sistem penghargaan atau *reward system* sangat perlu untuk diterapkan di perusahaan, instansi, dan badan usaha lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arief Prayogo sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2 : Sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

2.4.3 Pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) dan Sistem Penghargaan (*reward system*) terhadap Produktivitas Kerja.

SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat dikatakan sebagai prosedur dalam bekerja yang menggambarkan penjelasan, perincian, dan pengklasifikasian mengenai pekerjaan. Prosedur dalam bekerja itu dibuat dengan tujuan untuk mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu pekerjaan tersebut dapat memberikan hasil yang positif. Hasil yang positif ini dapat dikatakan sebagai produktivitas kerja karyawan.

Hasil atau *output*, rentan waktu yang tepat merupakan indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai produktivitas karyawan. Semakin tinggi hasil atau *output* dan rentan waktu yang tepat, maka produktivitas kerja juga semakin tinggi.

Sistem penghargaan (*reward system*) merupakan pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian itu dapat berupa bonus atau insentif, upah, dan bantuan sosial karyawan. Pemberian ini bertujuan untuk menambah produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pemberian ini akan merasa dihargai dan layak atas jerih payah usahanya dalam bekerja di perusahaan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas kerjanya di perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggih W.P, Nelman Dwihardo, dan Arief Prayogo SOP (*Standard Operating Procedure*) dan *reward system* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

H3 : SOP (*Standard Operating Procedure*) dan Sistem Penghargaan (*reward system*) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

BAB. 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan perusahaan mengenai produktivitas kerja, penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), serta sistem penghargaan (*reward system*). Penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:61). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *Nonprobability Sampling* yaitu dengan *Purposive Sampling* yang merupakan teknik dengan menentukan sampel dari populasi dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2005:78). Kriteria atau pertimbangan pemilihan sampel adalah “ karyawan tetap bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun (pemilihan kriteria tersebut didasarkan karena karyawan sudah memiliki masa kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan yaitu 2 tahun)”.

Jumlah seluruh karyawan bagian distribusi (populasi) : 145 orang

Jumlah karyawan bagian distribusi masa kerja < 3 tahun : 115 orang (bukan kriteria)

Jumlah sampel penelitian : 30 orang

Sumber : PT Unirama Duta Niaga Surabaya (Diolah)

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yaitu data yang diperoleh dari karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya, melalui penyebaran angket penelitian berupa kuesioner yang telah disediakan.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel- variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas (*independent variable*) (X)
 1. SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1)
 2. Sistem Penghargaan (*reward system*) (X2)
- b. Variabel Terikat (*dependent variable*) (Y) adalah Produktivitas Kerja.

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah cara mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut :

1. SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1)

SOP (*Standard Operating Procedure*) dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis. Menurut Darmono dalam skripsi Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) terdapat tiga indikator dalam penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) yaitu :

a. Efisien

Merupakan usaha mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan- kemungkinan yang tersedia (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, di dalam keadaan yang nyata tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga, dan waktu.

b. Efektif

Merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat ditarik baik secara kualitas maupun waktu.

c. Konsisten.

Merupakan gambaran tentang suatu proses pekerjaan yang memiliki sifat tetap atau tidak berubah.

2. Sistem Penghargaan (X2)

Sistem penghargaan (*reward system*) adalah semua *return* yang diterima karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Indikator pada variabel *reward system* ini mengacu pada penelitian Schuler dan Huber (1993) dalam skripsi Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) yaitu :

a. Bonus atau insentif

Bonus ini merupakan reward dalam bentuk finansial.

b. Upah lembur

Upah ini diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal atau jam kerja reguler. Sama halnya seperti bonus, upah juga merupakan reward dalam bentuk finansial.

c. Bantuan sosial karyawan

Bantuan ini diberikan kepada karyawan jika karyawan mengalami musibah seperti kecelakaan kerja, dan lainlain. Bantuan sosial ini juga merupakan *reward* dalam bentuk finansial.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan hasil yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Indikator dari produktivitas kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Wignjosoebroto (2000) tentang unsur-unsur yang dapat dimasukkan sebagai kriteria produktivitas yaitu :

a. Besar atau kecilnya *output*

Seseorang bisa dinyatakan telah bekerja dengan produktif jika ia telah menunjukkan *output* atau hasil kerja yang paling tidak telah mencapai suatu ketentuan minimal. Ketentuan ini didasarkan atas besarnya *output* yang dihasilkan secara normal dan diselesaikan dalam jangka waktu yang tepat.

b. Waktu kerja yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Waktu kerja di sini adalah suatu ukuran umum dari *output* yang harus diketahui guna melaksanakan penilaian mengenai produktivitas kerja manusia. Suatu kenaikan produktivitas dengan nilai masukan konstan atau lebih kecil akan menunjukkan bahwa pekerja telah melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih efisien.

3.5.2 Skala Likert

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada waktu melakukan penelitian terhadap variabel- variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor dengan pembagian seperti berikut :

1. Sangat setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Kurang Setuju = 3
4. Tidak setuju = 2
5. Sangat tidak setuju = 1

Sumber : (Sugiyono 2005:87)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Umar, 2003:176). Jadi dengan kata lain validitas menunjukkan ketepatan suatu alat pengukur itu untuk mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas digunakan teknik *product pearson moment* yang rumusnya sebagai berikut (Arikunto,S. 1998:189) :

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

Keterangan :

n = jumlah data observasi

x = skor pertanyaan

y = skor total

r = koefisien korelasi

Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung (*product pearson moment*) lebih besar dari nilai r tabel (0,220).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (1999:57) bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dengan adanya reliabilitas maka menunjukkan kekonsistenan dari alat pengukuran. Semakin kecil kesalahan didalam pengukuran dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha (α) dalam model *Cronbach*. Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(K) Cov/Var}{1 + (K- 1) Cov/Var}$$

Keterangan :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarian diantara butir

Var = rerata kovarian dari butir

Menurut Santoso (2002) jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah:

1. Jika nilai *Cronbach Alfa* > 0,20, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel.
Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan.
2. Jika nilai *Cronbach Alfa* < 0,20, maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Kuesioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0,05 (5%).

3.6.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2007:174) tingkat derajat keyakinan yang digunakan (α) sebesar 0,1 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = variabel SOP (*Standard Operating Procedure*)

X_2 = variabel sistem penghargaan (*reward system*)

Y = variabel produktivitas kerja

e = kesalahan (*error*)

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*). *BLUE* dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas (karena datanya adalah *cross section* dan bukan *time series* sehingga tidak perlu uji autokorelasi)

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang “sempurna” atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi (Ghozali, 2006:91). Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah *tolerance and variance inflation factor (VIF)*. VIF diperoleh dengan:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

Multikolinearitas dalam penelitian ini dianggap terjadi jika nilai $VIF > 10$, sedangkan $VIF \leq 10$ menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi multikolinearitas adalah mengeluarkan variabel yang mempunyai $VIF > 10$ sepanjang tidak menyebabkan *spesification error*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau varian tersebut homokedastisitas.

Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser*, yaitu melakukan uji regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 1%, 5% dan 10%. Langkah-langkah untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi melalui uji *glejser* adalah sebagai berikut (Gujarati, 2000: 187):

1. Estimasi model dengan menghitung nilai residualnya (e_i)
2. Estimasi regresi dari nilai absolut residualnya:

$$|e_i| = \mu_0 + \mu_1 CR_{it} + \mu_2 TAT_{it} + \mu_3 DR_{it} + \mu_4 PM_{it} + \mu_5 ROA_{it} + \mu_6 ROE_{it} + v_{it}$$
3. Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik, untuk menguji hipotesis:

$$H_0: \mu_i = 0 \text{ dan } H_a: \mu_i \neq 0$$
4. Kriteria pengambilan keputusan.

Jika nilai signifikansinya ($p\text{-value}$) $> \alpha$, maka regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Perbaikan yang dilakukan jika terjadi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode *Weight Least Square* (WLS) yang merupakan model regresi linear berganda dimana seluruh variabel diberikan bobot tertimbang.

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui uji F untuk uji hipotesis secara simultan, uji t untuk uji hipotesis secara parsial dan analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Uji Statistik F (uji simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan uji F antara lain:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, berarti SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja;

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi (α)

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1%, 5% dan 10%. Pemilihan tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat signifikansi yang paling menguntungkan.

3. Penarikan Keputusan Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji satu sisi. Ketentuan diterima atau ditolaknya H_0 adalah sebagai berikut:

- a) Jika $p\text{-value} > \alpha$ maka H_0 diterima. Artinya, secara simultan SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja;
- b) Jika $p\text{-value} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan simultan SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial atau individu terhadap produktivitas kerja. Langkah-langkah dalam melakukan uji t antara lain:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_{01}: b_1 = 0$, berarti SOP (*Standard Operating Procedure*) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (ΔY):

$H_{a1}: b_1 \neq 0$, berarti SOP (*Standard Operating Procedure*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (ΔY).

$H_{02}: b_2 = 0$, berarti sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (ΔY);

$H_{a2}: b_2 \neq 0$, berarti sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (ΔY).

2. Menentukan Tingkat Signifikansi (α)

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1%, 5% dan 10%. Pemilihan tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat signifikansi yang paling menguntungkan.

3. Penarikan Keputusan hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji satu sisi. Ketentuan diterima atau ditolaknya H_0 adalah sebagai berikut :

- a) Jika $p\text{-value} > \alpha$ maka H_0 diterima. Artinya, secara parsial SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja;
- b) Jika $p\text{-value} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara parsial SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya. Rumus untuk memperoleh nilai koefisien determinasi yaitu (Gujarati, 2000:98):

$$R^2 = \text{RSS}/\text{TSS}$$

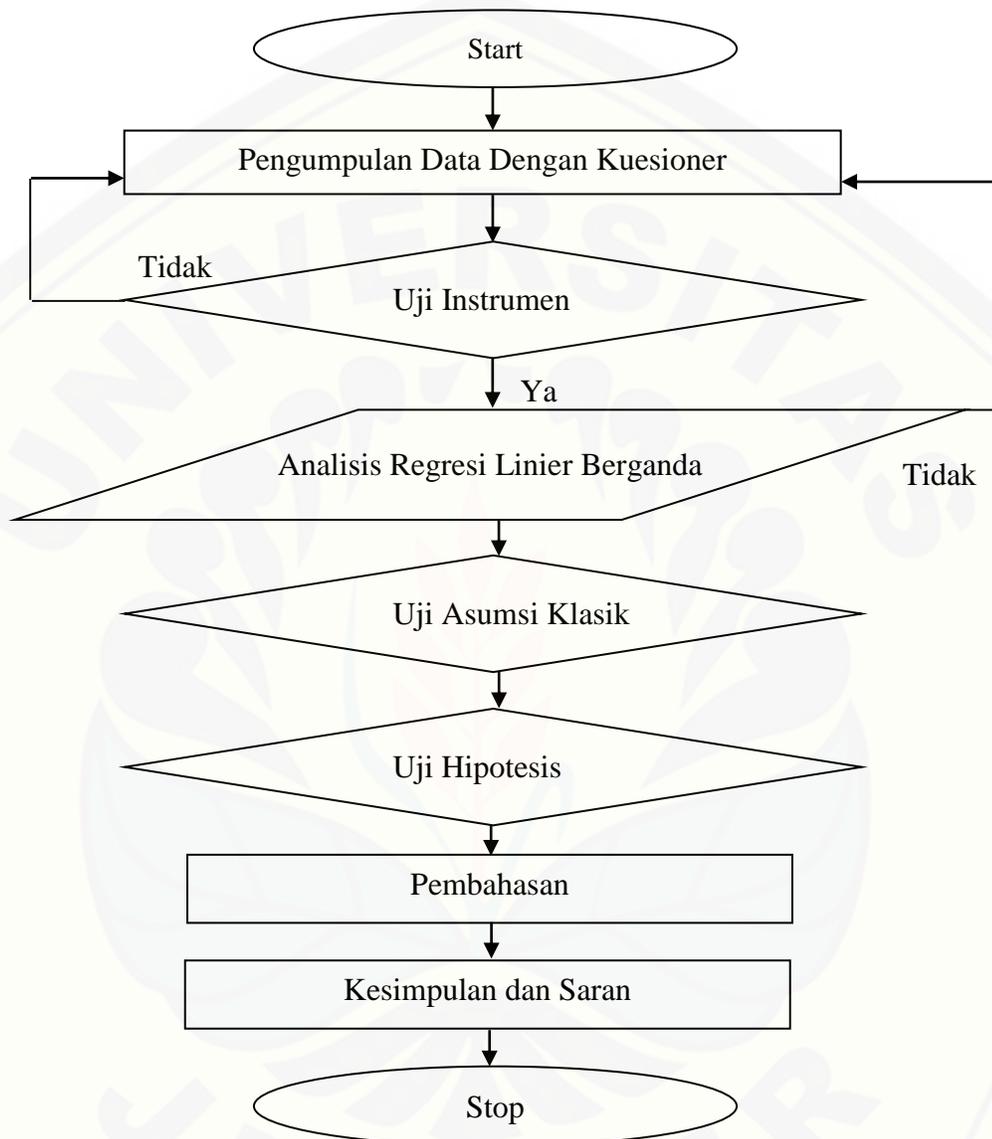
Keterangan:

RSS : Jumlah kuadrat yang dijelaskan

TSS : Jumlah total kuadrat

Nilai R^2 yang diperoleh akan berada pada *range* antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang paling tinggi yaitu mendekati 1. Semakin tinggi R^2 menunjukkan bahwa semakin besar variasi pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

3.6.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan : Langkah-Langkah untuk melihat pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1), Sistem Penghargaan (*reward system*) (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya (Y) dijelaskan di bawah ini :

- a. *Start*, yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau kuesioner pada responden.
- c. Menggunakan uji validitas , uji realibilitas, dan uji normalitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan.
 - 1) Apabila data telah memenuhi syarat uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda.
 - 2) Jika data tidak memenuhi syarat validitas, uji reliabilitas, uji normalitas maka penelitian harus mengulang kembali langkah pengumpulan data yang sebelumnya di dahului dengan merevisi kuisioner.
- d. Menganalisis tingkat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
- e. Melakukan uji asumsi klasik untuk menghindari adanya penyimpangan dalam model regresi yaitu uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
- f. Melakukan uji hipotesis dengan menganalisa koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Kemudian uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.
- g. Pembahasan dari hasil pengolahan data.
- h. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- i. *Stop* merupakan akhir dari seluruh penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT Unirama Duta Niaga Surabaya

PT Unirama Duta Niaga merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distribusi produk. Perusahaan ini memiliki *owner* di Jakarta. Distribusi produk dalam perusahaan ini merupakan kegiatan utama perusahaan dalam menjalankan fungsinya yaitu pendistribusian produk secara merata. Hal itu juga termasuk kedalam visi dan misi perusahaan. PT Unirama Duta Niaga Surabaya beralamatkan di Jalan Kalibutih 195-197 Tembok Dukuh Bubutan Surabaya. Perusahaan ini memiliki beberapa mitra kerja yang ada di daerah Jawa Timur, diantaranya PT Unirama Duta Niaga Malang, Pasuruan, Jember, Banyuwangi, Babat, Probolinggo, lamongan. Karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya pada awalnya memiliki masa kerja minimal 2 tahun sebagai karyawan kontrak, dimana untuk satu tahun pertama bekerja, karyawan akan mendapatkan *training* atau pelatihan sesuai bidang pekerjaannya di perusahaan. Selanjutnya untuk masa kerja tahun kedua, jika produktivitas kerja karyawan bagus maka karyawan dapat menjadi pegawai tetap di PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

Latar belakang pendidikan karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya yaitu lulusan SMP, SMA se-derajat, dan Sarjana (S1). Jumlah karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya berjumlah 145 orang. Jumlah tersebut lebih banyak dibanding PT Unirama Duta Niaga yang berada di Malang, Pasuruan, Babat, Probolinggo, lamongan. Artinya di Jawa Timur PT Unirama Duta Niaga Surabaya lebih berperan aktif dalam distribusi produk-produk.

4.1.2 Visi dan Misi PT Unirama Duta Niaga Surabaya

a. Visi

Terwujudnya kepuasan konsumen dalam memenuhi, kebutuhan, dan keinginan dalam mengkonsumsi produk dengan didukung pelayanan distribusi yang merata.

b. Misi

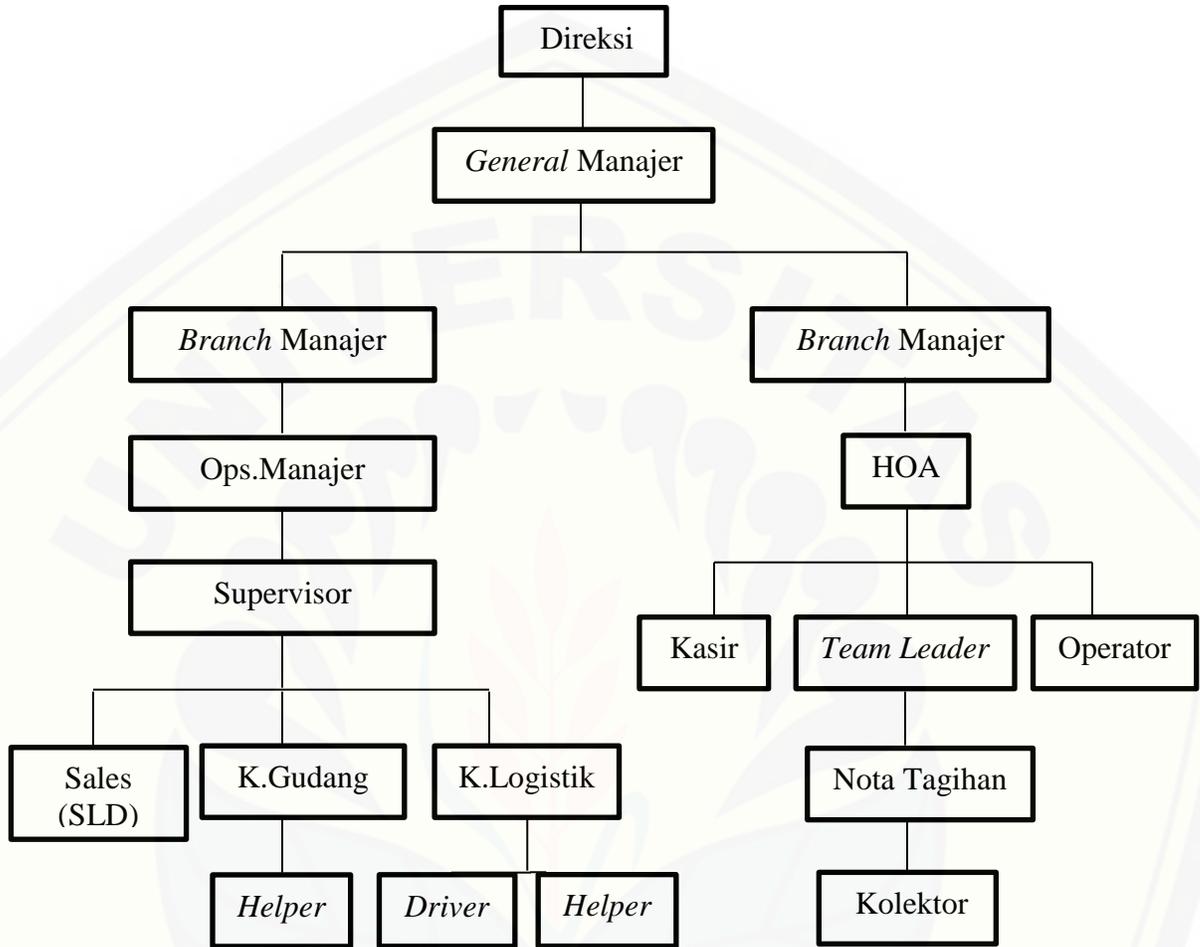
1. Mendekatkan produk ke konsumen
2. Meratakan distribusi produk ke konsumen
3. Mempermudah konsumen dalam membeli produk.

4.1.3 Jenis Pelayanan PT Unirama Duta Niaga Surabaya

Pelayanan PT Unirama Duta Niaga Surabaya adalah pendistribusian produk dari beberapa pabrik-pabrik, yaitu :

1. PT BDF Indonesia
Produk Nivea, Hansaplast
2. PT Unicharm Indonesia
Produk Charm, Mamy poko
3. PT Nutrifood Indonesia
Produk Nutrisari, Hi-Lo, Tropicana slim
4. PT Belfoods Indonesia
Produk Nugget, Fiesta
5. PT Loreal Indonesia
Produk Garnier, Loreal
6. PT Arnoots Indonesia
Produk Tim-tam, Goodtime
7. PT Passeo Indonesia
Produk Passeo, Nice, Livi.

4.1.4 Struktur Organisasi PT Unirama Duta Niaga Surabaya



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Unirama Duta Niaga Surabaya

Sumber : PT Unirama Duta Niaga Surabaya Tahun (2015)

4.1.5 *Job Description*

a. Direksi

Adalah organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan.

Tugas dan tanggungjawab :

1. Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat direksi
2. Membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan Perseroan
3. Memelihara seluruh daftar, risalah dan dokumen keuangan Perseroan.
4. Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya.
5. Dalam hal Direksi terdiri atas 2 (dua) anggota Direksi atau lebih, tanggung jawab berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Direksi.

b. *General Manajer*

Adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian atau fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. *General manager* memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manajer fungsional. *General manager* bertugas untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan.

Tugas dan wewenang *General Manajer* :

1. Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
2. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.
3. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

4. Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
5. Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.
6. Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.

c. *Branch* Manajer

Adalah Pemimpin cabang yang bertanggungjawab terhadap pencapaian target bisnis, proses operasional, layanan kepada nasabah dan kualitas portfolio kredit.

Tugas dan tanggung jawab Branch Manajer :

1. Bertugas memimpin sebuah unit atau cabang
2. Bertanggung jawab terhadap portfolio cabang dengan target nasabah dari sektor usaha kecil mikro dan menengah (UMKM) di area sekitar cabang.
3. Bertanggungjawab terhadap seluruh proses aktivitas operasional, mengelola budget, bertanggungjawab terhadap infrastruktur dan perawatan serta bertanggungjawab terhadap pembuatan serta pengiriman laporan cabang.
4. Bertanggungjawab terhadap pengambilan dan rekomendasi keputusan kredit.
5. Memonitor dan mensupervisi team marketing dalam pengajuan aplikasi, pencapaian target, hubungan dengan nasabah serta kelancaran pembayaran angsuran nasabah.
6. Membangun jaringan bersama komunitas setempat terhadap perusahaan atau bank.

d. Operasional Manajer

Adalah bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien dengan cara yang efektif dan efisien.

Tugas dan tanggungjawab operasional manajer :

1. Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan
2. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan
3. Meneliti teknologi baru dan metode alternatif efisiensi
4. Mengawasi produksi barang atau penyediaan jasa
5. Mengawasi persediaan, distribusi barang, dan tata letak fasilitas operasional
6. Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang
7. Melakukan pencairan cek untuk biaya agen
8. Mengatur anggaran dan mengelola biaya
9. Mengelola program jaminan kualitas (*quality control*).

e. *Head Operation Admin* (kepala bagian administrasi)

Adalah mengatur, mengawasi dan melaksanakan kegiatan administrasi dan dokumentasi pemberian pembiayaan serta melakukan kegiatan untuk mengamankan posisi bank dalam memberikan pembiayaan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Tugas dan tanggung jawab *Head Operation Admin* (kepala bagian administrasi) :

1. Memeriksa perlengkapan dan aspek yuridis setiap dokumen permohonan pembiayaan
2. Melakukan taksiran jaminan sesuai dengan harga pasar
3. Melakukan pengikatan atau akad pembiayaan dengan calon nasabah
4. Melakukan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian direksi
5. Bertanggungjawab kepada kepala bagian pemasaran.

f. Supervisor

Adalah orang yang berhubungan langsung dengan manajer. Namun dalam konteks tanggung jawab. Supervisor harus bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti monitoring produksi, pengawasah anak buah, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam. Supervisor harus mampu menjalin kerja sama dengan atasan perusahaan atau dengan bawahannya agar tidak terjadi konflik. Supervisor dapat dibagi dalam beberapa tugas sesuai bakat dan pengalamannya sebagai contoh supervisor produksi, marketing, management dan sebagainya.

g. Sales Distributor (SLD)

Adalah sales yang tugasnya mendistribusikan produk pada *reseller* atau outlet atau toko. Sales seperti ini sifatnya rutin, jadi biasanya mendapat gaji tetap meski pendapatan variabel serta bonus juga ada. Sedikit atau banyaknya penjualan lebih tergantung pada tingkat serapan pasar secara umum, jadi faktor marketing iklan, promo, dsb sangat berpengaruh terhadap kuantitas jual sales.

h. Kepala Gudang

Tugas dan tanggungjawab :

1. Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang yang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.
2. Mengecek kesesuaian antara surat pesanan (SP) pembelian dengan fakturnya.
3. Membuat Bukti Barang Masuk (BBM).
4. Membuat laporan bulanan stock barang kepada direktur logistik.
5. Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan (SP) dari relasi untuk dikirim.
6. Mengkoordinir bagian stock keeper dan helper.
7. Membuat surat permintaan barang yang ditujukan kepada direktur logistik.

i. Kepala Logistik

Tugas dan tanggungjawab :

1. Menyediakan sumber daya fisik sesuai kebutuhan
2. Mengendalikan pengiriman dan penyimpanan material dan alat.
3. Mengusulkan alternatif pemasok dan subkontraktor
4. Melakukan survei pemasok dan subkontraktor
5. Tersedianya pemasok dan subkontraktor yang andal
6. Terkendalinya pasokan sumber daya fisik.

j. *Helper*

Tugas dan tanggungjawab :

1. Membantu *stock keeper* dan kepala gudang dalam memasarkan produk yang ditawarkan.
2. Membantu secara langsung dalam pengiriman barang ke relasi.

3. Menerima barang yang diserahkan oleh bagian stock keeper untuk dipasarkan
4. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan kerja kepada kepala gudang
5. Melaporkan jika barang tersebut telah dikirim.

k. *Driver*

Adalah karyawan yang mengemudikan dan merawat kendaraan perusahaan.

Tugas dan tanggungjawab :

1. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian
2. Bertanggung jawab kepada ketua bagian umum dan personalia

l. Kasir

Tugas dan tanggungjawabnya adalah menerima pembayaran *cash* dari *marketing*, selain uang tunai, beberapa slip pendukung juga diikutsertakan, seperti *invoice*, nota penjualan dan surat jalan yang dibuat oleh admin marketing serta tanda terima pembayaran, yang semuanya itu diklip jadi satu dan ditulis dalam selebar bukti pembayaran yang disebut kasbon.

m. *Team Leader*

Adalah seseorang yang mampu memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan kepemimpinan kepada sekelompok individu lain dengan tujuan dapat mencapai hasil yang baik dalam sebuah tim.

Tugas dan tanggungjawab :

1. Membuat *schedule* kegiatan atau jadwal kegiatan pekerjaan
2. Memonitor atau memantau *progress* pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli
3. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama tim yang solid
4. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan
5. Mengkoordinir seluruh aktifitas tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor
6. Bertanggung jawab terhadap pemberi pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan tim pelaksana pekerjaan
7. Membimbing dan mengarahkan anggota tim dalam mempersiapkan semua laporan yang diperlukan
8. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
9. Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait.

n. Operator

Tugas dan tanggungjawab :

1. Melaksanakan kebijakan dan rencana pembayaran
2. Memahami kerja dengan standar keamanan, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

o. Pekerja Nota Tagihan

Adalah melaksanakan kegiatan administrasi keuangan perusahaan (jurnal *entry* sampai dengan arsip dokumen) untuk menjamin kelancaran, keakuratan dan ketertiban administrasi keuangan perusahaan.

p. Kolektor

Tugas dan tanggungjawab :

1. Bertanggung jawab atas pencapaian target penagihan di cabang
2. Mengontrol dan mengkoordinir tim kolektor yang berada dibawah koordinasinya
3. Menangani dan menyelesaikan kasus-kasus yang timbul terkait dengan proses penagihan
4. Membuat laporan rutin kolektor dan melakukan analisa kasus di lapangan

4.1.6 Sumber Daya Manusia (Karyawan) Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya

Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting dalam sebuah perusahaan, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ini yaitu karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

Jumlah karyawan bagian distribusi yang bekerja di PT Unirama Duta Niaga Surabaya berjumlah 145 orang. Berikut ini rincian jumlah karyawan perusahaan :

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya

Jenis Tenaga	Jumlah (orang)
SPV (supervisor)	7
Kepala Gudang	6
Kepala Logistik	1
SLD (sales distributor)	42
Operator Komputer	6
<i>Helper Gudang</i>	23
<i>Helper Logistik</i>	28
<i>Helper Delivery</i>	6
<i>Driver</i>	25
Admin Logistik	1
Total	145

Sumber : PT Unirama Duta Niaga Surabaya (2015)

4.2 Data Karakteristik Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	19	63,3
Perempuan	11	36,7
Jumlah	30	100%

Sumber : Lampiran 1 Kuesioner Diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 63,3% responden berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan sales distributor (SLD) dan supervisor (SPV) pada PT Unirama Duta Niaga Surabaya adalah dominan laki-laki.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
25-30	22	73,3
30-35	8	26,7
Jumlah	30	100%

Sumber : Lampiran 1 Kuesioner Diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 73,3% responden berusia kurang dari 35 tahun, hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya adalah karyawan yang berusia produktif.

4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
> 3 tahun	30	100
Jumlah	30	100%

Sumber : Lampiran 1 Kuesioner Diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 30 orang.

4.2.4 Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan Pekerjaan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Sales (SLD)	25	83,3
Supervisor (SPV)	5	16,7
Jumlah	30	100%

Sumber : Lampiran 1 Kuesioner Diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 83,3% responden merupakan sales (SLD), hal ini dikarenakan karyawan bagian distribusi pada PT Unirama Duta Niaga Surabaya dari setiap jenis produk memiliki jumlah sales (SLD) sebanyak 42 orang.

4.2.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.6 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA (sederajat)	21	70
Diploma	4	13,3
Sarjana	5	16,7
Jumlah	30	100%

Sumber : Lampiran 1 Kuesioner Diolah

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 70% responden memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat, dikarenakan karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya yang bekerja sebagai sales (SLD) dominan berpendidikan terakhir SMA sederajat.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) > 0,220 (r_{tabel}). Adapun hasil pengujian pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Perhitungan Validitas

Variabel	Item pernyataan	R_{hitung}	Keterangan
SOP (X1)	Pernyataan 1	0,512	Valid
	Pernyataan 2	0,613	Valid
	Pernyataan 3	0,540	Valid
Sistem Penghargaan (X2)	Pernyataan 1	0,774	Valid
	Pernyataan 2	0,292	Valid
	Pernyataan 3	0,313	Valid
	Pernyataan 4	0,542	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,475	Valid
	Pernyataan 2	0,637	Valid
	Pernyataan 3	0,653	Valid
	Pernyataan 4	0,406	Valid
	Pernyataan 5	0,558	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,220. Dengan demikian setiap item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,20 (Santoso, 2002). Hasil uji reliabilitas tampak pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Keterangan
SOP (X1)	0,637	Reliabel
Sistem Penghargaan (X2)	0,606	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,699	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,20.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kuesioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0,05 (5%). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 1,201 dan nilai probabilitas atau signifikansi yaitu sebesar 0,112 yang artinya lebih besar dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

(Lampiran 6)

4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini meliputi: (a) Analisis deskriptif variabel SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1), (b) analisis deskriptif variabel Sistem Penghargaan (*reward system*) (X2), dan (c) analisis deskriptif variabel Produktivitas Kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diikuti penjelasan sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif variabel SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1)

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel SOP (X1)

Pernyataan	Presentase Jawaban		Responden	Total		
	SS	S		N	TS	STS
Pernyataan 1	50	50	0	0	0	100
Pernyataan 2	36,7	63,3	0	0	0	100
Pernyataan 3	66.7	30	3,3	0	0	100

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 pada pernyataan X1.3 sebesar 66,7 % yang sangat setuju bahwa dengan adanya SOP dapat membuat pekerjaannya di perusahaan menjadi konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya memiliki keyakinan dan persepsi yang kuat bahwa SOP sangat penting diterapkan di perusahaan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai porsi dan kebutuhannya.

b. Analisis Deskriptif Variabel Sistem Penghargaan (*reward system*) (X2)Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sistem Penghargaan
(*reward system*)

Pernyataan	Presentase		Jawaban	Responden	(%)	Total
	SS	S				
Pernyataan 1	50	40	10	0	0	100
Pernyataan 2	56,7	43,3	0	0	0	100
Pernyataan 3	16,7	56,7	26,6	0	0	100
Pernyataan 4	43,3	56,7	0	0	0	100

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 pada pernyataan X2.2 sebesar 56,7 % yang sangat setuju bahwa pemberian insentif diberikan oleh perusahaan jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lalu pada pernyataan X2.3 dan X2.4 sebesar 56,7 % yang setuju bahwa upah lembur dan bantuan sosial karyawan diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat bermanfaat membantu karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya membutuhkan *reward* berupa pemberian insentif, upah lembur dan bantuan sosial karyawan untuk dapat diterima dan digunakan sebagai balas jasanya dalam bekerja di perusahaan PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Selain itu dengan pemberian *reward* ini karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan.

c. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	N	ST	STS	
Pernyataan 1	50	50	0	0	0	100
Pernyataan 2	43,3	56,7	0	0	0	100
Pernyataan 3	60	40	0	0	0	100
Pernyataan 4	66,7	33,3	0	0	0	100
Pernyataan 5	36,7	63,3	0	0	0	100

Sumber : Lampiran 3

4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat).

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients B</i>	T	t_{tabel}	Sig	A	Ket
(<i>Constants</i>)	2,603	-	-	-	-	-
SOP	0,997	4,487 >	2,051	0,000 <	0,05	Signifikan
Sistem Penghargaan	0,376	2,257 >	2,051	0,032 <	0,05	Signifikan
<i>Adjusted R</i> <i>Squares</i>	= 0,427				FH = 11,821 Sig F = 0,000	

Sumber : Lampiran 7

Diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2.603 + 0.997X_1 + 0.376X_2 + 4.340$$

Keterangan :

Pada tabel *coefficients*, pada kolom B, pada constanta (a) adalah 2,603 , SOP (b1) adalah 0,997, dan sistem penghargaan (b2) adalah 0,376. Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel SOP dengan nilai t hitung = 4,487 > t tabel 2,051 dengan probabilitas = 0,000 < 0,05 artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y (produktivitas kerja).

Untuk variabel sistem penghargaan dengan nilai t hitung = 2,257 > t tabel 2,051 dengan probabilitas = 0,032 < 0,05 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (produktivitas kerja).

4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah *tolerance and variance inflation factor (VIF)*. VIF diperoleh dengan:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

Multikolinearitas dalam penelitian ini dianggap terjadi jika nilai $VIF > 10$, sedangkan $VIF \leq 10$ menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi multikolinearitas adalah mengeluarkan variabel yang mempunyai $VIF > 10$ sepanjang tidak menyebabkan *spesification error*.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Rekapitulasi Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai <i>tolerance</i>	Keterangan
SOP	1,008	0,992	$VIF < 5$, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
Sistem Penghargaan	1,008	0,992	$VIF < 5$, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas

Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel X1 dan X2 mempunyai nilai $VIF < 5$ dan nilai *tolerance* $> 0,01$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5%, model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Rekapitulasi Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
SOP	0,221	Sig $> 0,05$ / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas
Sistem Penghargaan	0,309	Sig $> 0,05$ / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji *Glejser Test* pada kedua variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5%, model regresi untuk kedua model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (SOP dan sistem penghargaan) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti H_0 ditolak. Jika *p-value* $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan SOP (*standard operating procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial atau individu terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar SOP : $0,000 < 0,05$ dan sistem penghargaan : $0,032 < 0,05$. Jika *p-value* $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara parsial SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya. Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian dsitribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya, dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square

(R2) menunjukkan sebesar 0,427 atau 42,7% dan sisanya 57,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan prestasi kerja.

4.4 Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 30 karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya, diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya” dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa jika SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*), memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

4.4.1 Pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) terhadap produktivitas kerja terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa SOP (*Standard Operating Procedure*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar SOP mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya atas produktivitas kerja karyawan

yang efisien, efektif, dan konsisten. Didalam SOP terdapat prosedur kerja, aturan-aturan dalam bekerja serta kebijakan dari perusahaan untuk para karyawan dimana salah satu SOP yang dibuat oleh manajer personalia mengacu pada kebutuhan kerja perusahaan. Karyawan dengan hasil produktivitas kerja yang efisien, efektif, dan konsisten dapat memberikan hasil kerja yang bermanfaat bagi perusahaan pada umumnya.

Jika dalam perusahaan tidak ada SOP (*Standard Operating Procedure*) maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan terarah dan cenderung akan menimbulkan beberapa masalah pada karyawan, tidak mencapai target perusahaan, dan kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Dan sebaliknya jika dalam perusahaan terdapat SOP (*Standard Operating Procedure*) maka pekerjaan akan dapat terselesaikan secara terarah, sesuai target perusahaan, dan tidak menimbulkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Suzaki (1991:149-160) yang menyatakan bahwa untuk perbaikan proses diperlukan standar prosedur kerja yang efektif dan efisien dengan menetapkan standar kerja atau standar operasi kerja (*standard of operation procedure* atau SOP) guna mempermudah dalam bekerja yang akan diacu oleh karyawan. Penelitian empiris yang memperkuat hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anggih W.P dan Nelman Dwihardo (2011) yang menyatakan bahwa SOP (*standard operating procedure*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja teknis.

4.4.2 Pengaruh Sistem Penghargaan (*reward system*) Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh sistem penghargaan (*reward system*) terhadap produktivitas kerja terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar sistem penghargaan (*reward system*) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta

Niaga Surabaya. Hal itu dilihat dari indikator variabel sistem penghargaan yaitu pemberian insentif, upah kerja, dan bantuan sosial karyawan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya sistem penghargaan dari perusahaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya mendapatkan insentif, upah, dan bantuan sosial karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Simamora, Henry 2004:514) yang mengatakan bahwa penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penelitian empiris yang memperkuat hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Arief Prayogo (2007) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah mengenai objek penelitian yang hanya di PT Unirama Duta Niaga daerah Surabaya, karena jika penelitian ini diperluas ke seluruh cabang UDN (Unirama Duta Niaga) yang ada di Jawa Timur seperti Malang, Pasuruan, Babat, Probolinggo, Lamongan maka akan mendapatkan data dan pemahaman yang lebih banyak dan luas. Sehingga untuk penelitian berikutnya populasi dan objek diperluas ke daerah lain yang ada di Jawa Timur. Selain itu juga dapat menggunakan variabel lain seperti variabel pelatihan, kinerja, dan lainnya.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. SOP (*Standard Operating Procedure*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya penerapan SOP yang baik dan sesuai kebutuhan perusahaan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena SOP berisi prosedur kerja yang nantinya dilakukan dan dikerjakan oleh setiap karyawan.
2. Sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa dihargai atas jerih payah dan usahanya sehingga akan mengoptimalkan produktivitas kerja di perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.
3. SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

5.2 Saran

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

1. Pihak Manajemen PT Unirama Duta Niaga Surabaya dihimbau untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) untuk kemajuan perusahaan.
2. Pihak Manajemen PT Unirama Duta Niaga Surabaya dihimbau untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi penerapan sistem penghargaan (*reward system*) untuk kemajuan perusahaan.
3. Kepada para akedemisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas, misalnya PT Unirama Duta Niaga daerah seluruh Jawa Timur seperti Malang, Pasuruan, Babat, Probolinggo, Lamongan. Memasukkan variabel lain, misalnya variabel pelatihan, kinerja, dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Akhmad, Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Alex S, Nitisemito. 2003. *Manajemen personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Arief Prayogo (2007) skripsi “ Pengaruh *Reward* terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.
- Arifin, A. 2003. *Aljabar Linier*. ITB – Bandung.
- Arikunto, S. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) skripsi “*Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi (Studi Kasus pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)*”.
- Chatab, N. 1996. *Panduan Penerapan dan sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9000*. PT Alex Media Komputindo, Jakarta
- Darmono dalam skripsi Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) “*Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi (Studi Kasus pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)*”.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta Erlangga
- Imam, Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Kisdarto, Atmosoeparto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.

- Mulyadi dan Johny, 1998 dalam skripsi Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) “*Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi* (Studi Kasus pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)”.
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005.
- Nugroho, B. A.2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pandapotan, Eben Tua (2013) skripsi “Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang)”.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Priyadi, G. 1996. *Menerapkan SNI Seri 9000 : ISO 9000 (Series) Produk Manufaktur*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ravianto, J. 1995. *Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Group Gramedia. Jakarta.
- Riduwan. 2007. *Rumus dan Data Andalan Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- S, Santoso. 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,.
- Sarwoto, Kertodipuro. (1985). *Dasar- dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Schuler dan Huber, 1993 dalam skripsi Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) “*Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi* (Studi Kasus pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)”
- Sedarmayanti, 2001. *Dasar- Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran, Suatu Pengantar*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

- Sritomo, Wignjosebroto. 2000. Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu. Guna Widya, Surabaya.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Alfabet. Yogyakarta
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzaki, Kiyoshi. 1991. Tantangan Industri Manufaktur. Penerapan Perbaikan Berkesinambungan. Saduran oleh Kristianto Jahja. Jakarta: Productivity & Management Consultant.
- Umar, H. 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2009 dalam skripsi Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) “*Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi* (Studi Kasus pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)”.
- Wahyu Budi Utomo (2009) skripsi “Pengaruh Antara Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung
- Yusuf, Wibisono. 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. Fasco Publishing. Gresik.
- (<http://shafiyah.blog.uns.ac.id/2010/02/25/sop/>, akses tanggal 1 April 2015)

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya
Di Tempat .

Dengan Hormat,

Dalam rangka pemenuhan Tugas Akhir di Fakultas Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen, Universitas Jember, saya melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **“Pengaruh Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), dan Sistem Penghargaan (*reward system*), terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya”**. Hasil yang saya harapkan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), dan sistem penghargaan (*reward system*), terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

Sehubungan dengan tujuan tersebut di atas, saya meminta bantuan Bapak atau Ibu dapat mengisi keseluruhan kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh karena sangat penting artinya dalam analisa data nantinya. Saya harapkan agar jawaban Bapak atau Ibu sesuai dengan kondisi aktual perusahaan dan kondisi Anda saat ini. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban salah atau benar. Bapak atau Ibu hanya diminta untuk mengungkapkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan- pernyataan yang disajikan. Dalam penelitian ini, sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak atau Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Hasil penelitian ini tidak akan mempengaruhi penilaian pada kinerja Bapak atau Ibu sekalian.

Sebelumnya saya mengharap Bapak atau Ibu untuk membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu sebelum mengisi kuesioner ini.

Kami mohon maaf yang sebesar-besarnya telah mengganggu waktu dan kesibukan kerja Bapak atau Ibu sekalian. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak atau Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner ini.

Jember, April 2015

Hormat Saya,

Achmad Mun' im Ramadhan

110810201171

(Peneliti)

LEMBAR KUESIONER**A. Data Responden**

- Nomor Responden : (Ditulis Peneliti)
- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b.Perempuan
- Umur :
- Jabatan :
- Lama Bekerja : Tahun
- Pendidikan Terakhir : (SMP, SMA/SMK Sederajat, Diploma, Sarjana)
- *coret yang tidak perlu

B. Kuisisioner Pelatihan**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pilihlah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu / Saudara. Pilihan jawaban menggunakan skala penilaian, dimana makna skala tersebut adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Kurang Setuju

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

3. Pilihlah dari setiap pernyataan sesuai dengan kondisi nyata perusahaan Bapak / Ibu / Saudara saat ini.

CONTOH PENGISIAN

Perusahaan Anda selalu melakukan proses produksi dengan lancar tanpa hambatan sedikitpun .

~~5~~ 4 3 2 1

Ket :

Dalam hal ini Anda menyatakan bahwa Perusahaan Anda Sering melakukan proses produksi dengan lancar tanpa hambatan sedikitpun.

C. Kuisioner Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) (X1)**DAFTAR PERNYATAAN****Indikator : Efisien**

- a. Dengan adanya penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat membuat anda bekerja secara efisien.

5 4 3 2 1

Indikator : Efektif

- a. Dengan adanya penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat membuat anda bekerja secara efektif.

5 4 3 2 1

Indikator : Konsisten

- a. Dengan adanya penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat membuat pekerjaan anda konsisten.

5 4 3 2 1

D. Kuisioner Sistem Penghargaan (*Reward System*) (X2)DAFTAR PERNYATAAN**Indikator : Bonus atau Insentif**

- a. Pemberian bonus berupa insentif diberikan perusahaan jika karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya.

5 4 3 2 1

- b. Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai ketepatan waktu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan

5 4 3 2 1

Indikator : Upah Lembur

- a. Upah lembur akan diberikan oleh perusahaan kepada Anda untuk meningkatkan produktivitas kerja.

5 4 3 2 1

Indikator : Bantuan Sosial Karyawan

- a. Bantuan sosial karyawan dari perusahaan yang diberikan kepada Anda akan bermanfaat dan dapat membantu.

5 4 3 2 1

E. Kuisisioner Produktivitas Kerja (Y)DAFTAR PERNYATAAN**Indikator : Besar atau Kecilnya Ouput Dari Pekerjaan**

- a. Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan.

5 4 3 2 1

- b. Saya selalu berusaha untuk bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan.

5 4 3 2 1

- c. Saya akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga saya dapat meningkatkan karir saya di perusahaan tempat saya bekerja.

5 4 3 2 1

Indikator : Waktu Kerja

- a. Saya bekerja sesuai dengan ketentuan waktu dari perusahaan

5 4 3 2 1

- b. Bekerja secara tepat waktu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

5 4 3 2 1

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	X1_1	X1_2	X1_3	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4
1	5	4	5	5	5	4	5
2	4	4	3	5	5	4	4
3	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4
6	5	4	4	5	5	3	5
7	5	4	5	3	5	4	4
8	5	4	4	4	5	5	4
9	4	5	4	5	5	4	4
10	5	4	5	4	4	5	5
11	5	5	5	4	4	4	4
12	4	4	5	3	5	3	4
13	5	4	5	5	5	3	5
14	5	5	5	3	4	4	4
15	4	4	5	4	5	3	4
16	5	4	4	5	5	3	5
17	4	5	5	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	3	4
19	4	4	5	4	4	4	5
20	5	4	5	5	4	4	5
21	4	5	5	4	5	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4
23	4	4	5	5	5	3	4
24	4	4	5	4	4	4	5
25	4	4	5	5	4	4	5
26	5	5	4	5	5	4	5
27	4	5	5	5	5	3	5
28	5	5	4	5	5	4	4
29	5	4	4	4	5	4	5
30	4	5	5	5	5	4	4

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
1	5	5	4	4	4
2	5	4	5	5	4
3	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	4
7	5	4	5	4	5
8	5	4	4	5	4
9	4	5	4	4	4
10	5	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4
14	5	5	4	4	5
15	4	4	5	5	4
16	5	4	4	4	4
17	4	5	5	5	5
18	4	4	5	4	4
19	4	4	5	5	4
20	5	4	5	5	4
21	4	5	5	5	4
22	4	4	4	5	4
23	4	4	4	5	4
24	4	4	4	4	5
25	4	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5
29	5	4	5	5	4
30	4	5	4	5	5

LAMPIRAN 3. HASIL DISITRIBUSI JAWABAN RESPONDEN*Standard Operating Procedure (X1)*

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	9	30.0	30.0	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sistem Penghargaan (X2)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	12	40.0	40.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	43.3	43.3	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	17	56.7	56.7	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS**Uji Validitas X1**

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	SOP
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.069	-.183	.512**
	Sig. (2-tailed)		.716	.333	.004
	N	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.069	1	.004	.613**
	Sig. (2-tailed)	.716		.982	.000
	N	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	-.183	.004	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.333	.982		.002
	N	30	30	30	30
SOP	Pearson Correlation	.512**	.613**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Sistem Penghargaan
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.223	-.062	.284	.774**
	Sig. (2-tailed)		.236	.746	.128	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.223	1	-.445*	-.050	.292
	Sig. (2-tailed)	.236		.014	.794	.118
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	-.062	-.445*	1	-.072	.313
	Sig. (2-tailed)	.746	.014		.704	.092
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	.284	-.050	-.072	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.128	.794	.704		.002
	N	30	30	30	30	30
Sistem Penghargaan	Pearson Correlation	.774**	.292	.313	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.092	.002	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Produktivitas Kerja
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.067	.272	-.141	.069	.475**
	Sig. (2-tailed)		.724	.146	.456	.716	.008
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.067	1	.165	.048	.451*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.724		.384	.803	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.272	.165	1	.289	.056	.653**
	Sig. (2-tailed)	.146	.384		.122	.767	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	-.141	.048	.289	1	-.049	.406*
	Sig. (2-tailed)	.456	.803	.122		.797	.026
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 5	Pearson Correlation	.069	.451*	.056	-.049	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.716	.012	.767	.797		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.475**	.637**	.653**	.406*	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.026	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS**Realibilitas X1**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

Realibilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	6

LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS**NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SOP
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13.50
	Std. Deviation	.861
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.219
	Negative	-.219
Kolmogorov-Smirnov Z		1.201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	22.57	1.357	30
SOP	13.50	.861	30
Sistem Penghargaan	17.30	1.149	30

Correlations

		Produktivitas Kerja	SOP	Sistem Penghargaan
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.605	.263
	SOP	.605	1.000	-.087
	Sistem Penghargaan	.263	-.087	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.080
	SOP	.000	.	.324
	Sistem Penghargaan	.080	.324	.
N	Produktivitas Kerja	30	30	30
	SOP	30	30	30
	Sistem Penghargaan	30	30	30

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Penghargaan, SOP ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.427	1.027

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, SOP

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.914	2	12.457	11.821	.000 ^a
	Residual	28.452	27	1.054		
	Total	53.367	29			

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan, SOP

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.603	4.340		.600	.554
	SOP	.997	.222	.633	4.487	.000
	Sistem Penghargaan	.376	.167	.318	2.257	.032

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

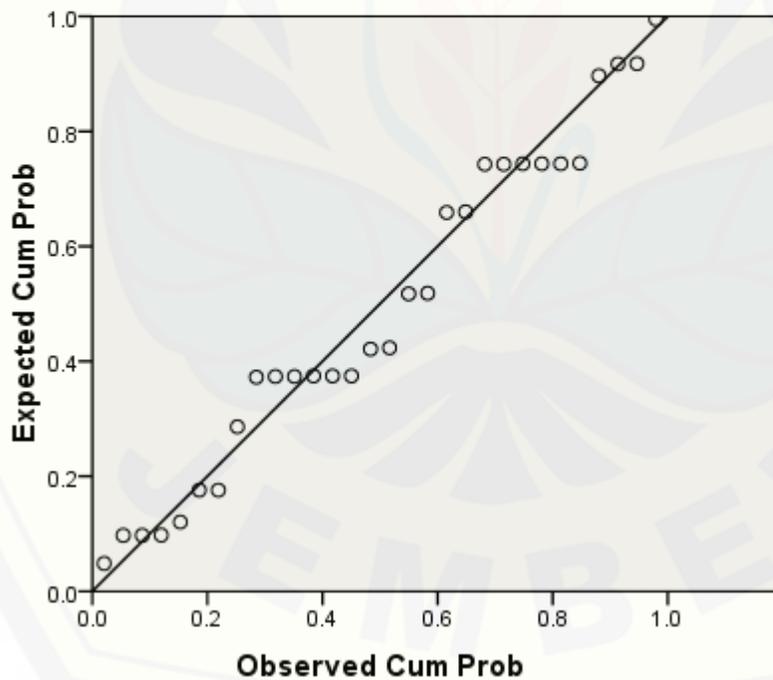
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.34	24.33	22.57	.927	30
Residual	-1.704	2.663	.000	.991	30
Std. Predicted Value	-2.406	1.898	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.660	2.594	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ProduktivitasKerja



LAMPIRAN 8. HASIL UJI ASUMSI KLASIK
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.603	4.340		.600	.554		
SOP	.997	.222	.633	4.487	.000	.992	1.008
Sistem Penghargaan	.376	.167	.318	2.257	.032	.992	1.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficient Correlations^a

Model			Sistem Penghargaan	SOP
	Correlations			
1	Correlations	Sistem Penghargaan	1.000	.087
		SOP	.087	1.000
	Covariances	Sistem Penghargaan	.028	.003
		SOP	.003	.049

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	SOP	Sistem Penghargaan
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	25.968	.00	.42	.49
	3	.001	49.105	1.00	.58	.51

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.218	2.443		.499	.622
	SOP	-.157	.125	-.230	-1.253	.221
	Sistem Penghargaan	.097	.094	.190	1.038	.309

a. Dependent Variable: RES2