

## **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 Department on PT Unirama Duta Niaga Surabaya)*

Achmad Mun' im Ramadhan, M. Syaharudin, Ema Desia Prajitiyasari  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: madharamadhan03@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya. Kriteria pemilihan sampel berdasar pada masa kerja karyawan tetap PT Unirama Duta Niaga Surabaya yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier 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 bagian distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

**Kata Kunci:** produktivitas kerja, *reward system*, *standard operating procedure (SOP)*..

### **Abstract**

*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 of PT Unirama Duta Niaga Surabaya simultaneously. The approach of this study was explanatory research, the examination based on theoretical and empirical study. The population of the research were the employees of the distribution division in PT Unirama Duta Niaga Surabaya. The sample criteria was based on the employee's years of service in the company, which was 3 years of service. The method used to carry out the study was multiple linear regression analysis. The result of coefficient examination from the method showed the SOP (Standard Operating Procedure) and the reward system variable gave positive and significance effects partially and simultaneously towards the work productivity of the distribution division employees of PT Unirama Duta Niaga Surabaya.*

**Keywords:** *work productivity, reward system, standard operating procedure (SOP)*

### **Pendahuluan**

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan penjualan produk perusahaan. Peningkatan penjualan produk perusahaan dapat dicapai dengan dimilikinya 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 hal meningkatkan tingkat produktivitasnya, diperlukan sebuah pedoman atau aturan tertulis (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang produktivitas kerja.

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. Unsur-unsur produktivitas kerja menurut Vincent Gaspersz (2000) antara lain : efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

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).

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.

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.

Penghargaan dapat menjembatani tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedarmayanti, 2001:83). Untuk dapat efektif sistem penghargaan harus menyediakan 4 hal, antara lain : tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar perusahaan, kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal, kesamaan di dalam organisasi, dan perlakuan yang berdasarkan kebutuhan individual terhadap setiap anggota organisasi.

*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. Adanya pemberian penghargaan akan memberikan dampak bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas jerih payah dan usaha-usaha yang dilakukan untuk 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.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap produktivitas kerja telah dilakukan. 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh 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 Dwiardo 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.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

## Metode Penelitian

### 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.

### 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.

## Populasi dan Sampel

Pada 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. Kriteria pemilihan sampel berdasarkan pada masa kerja karyawan tetap 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.

$\Sigma$  Seluruh Karyawan Bag. Distribusi (Populasi) : 145 Orang

$\Sigma$  Karyawan Bag Distribusi masa kerja < 3 tahun : 115 Orang  
Jadi  $\Sigma$  sampel penelitian sebanyak 30 orang.

## Metode Analisis Data

Data penelitian yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan beberapa metode analisis data seperti, uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data), analisis regresi berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, uji  $R^2$ ).

## Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Responden

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

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.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden

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

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.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 3 tahun	30	100
Jumlah	30	100

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

Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden

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

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.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden

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

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.

### 2. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *product moment pearson's* lebih besar dari nilai signifikan 0,220 atau r tabel, sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan atau valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data karena signifikansi nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,20.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai probabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang digunakan dalam analisis regresi adalah data berskala interval yang hasilnya ditunjukkan dalam persamaan Produktivitas kerja (Y) :  $2.603 + 0.997X_1 + 0.376X_2 + 4,430$

*Adjusted R Square* = 0,427

Pada tabel *coefficienst*, 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. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Dari uji heteroskedastisitas 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 regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### 5. Uji Hipotesis

Uji Statistik F (secara simultan) diperoleh, 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.

Uji Statistik t (secara parsial) diperoleh, 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.

Koefisien Determinasi  $R^2$

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* ( $R^2$ ) 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.

## 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 parsial dan simultan 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.

### 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.

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 teknisi.

### 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.

### Kesimpulan dan Keterbatasan

#### Kesimpulan

Kedua variabel independen SOP (*standard operating procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Artinya, 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. Serta 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.

#### 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.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada PT Unirama Duta Niaga Surabaya khususnya Bpk. Faisholi sebagai HRD (*Human Resources Development*) yang telah bersedia membantu dalam hal pemberian data dan informasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Akhmad, Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- 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)*”.
- Arief Prayogo (2007) skripsi “ *Pengaruh Reward terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.*
- Chatab, N. 1996. *Panduan Penerapan dan sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9000*. PT Alex Media Komputindo, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kisdarto, Atmosoeparto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005.
- 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.
- Suzaki, Kiyoshi. 1991. *Tantangan Industri Manufaktur. Penerapan Perbaikan Berkesinambungan*. Saduran oleh Kristianto Jahja. Jakarta: Productivity & Management Consultant.