

PENGARUH PENERAPAN SOP (STANDARD OPERATING PROCEDURE), SISTEM PENGHARGAAN (REWARD SYSTEM), PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. BPR WILIS JEMBER

Ellene Pricillia Budiarso^a, Suwignyo Widagdo^b

^a STIE Mandala

^b STIE Mandala, suwignyo@stie-mandala.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

5 September 2021

29 Oktober 2021

3 November 2021

Keywords:

Implementation of SOP, Reward System, Training, Work Environment and Work Productivity.

Kata Kunci:

Penerapan SOP, Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the application of SOP, reward system, training and work environment on employee work productivity at PT. BPR Willis Jember.

The data used in this study are primary data obtained from respondents' responses to the questionnaire. Samples taken as many as 40 respondents with sampling techniques using probability sampling, namely by purposive sampling method. The data obtained is then processed using the SPSS analysis tool, this analysis includes validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, and statistical test through t test, F test and coefficient of determination (R²).

The results of the study show that the factors of the application of SOP, reward systems, training and work environment simultaneously affect work productivity, whereas if partially the factors for the application of SOP and training have no significant effect on work productivity, but for reward system factors and work environments have a significant towards work productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan SOP, sistem penghargaan (reward system), pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Willis Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik

pengambilan sample menggunakan probability sampling yaitu dengan metode purposive sampling. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS, analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik melalui uji t, uji F serta koefisien determinasi (R²).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor penerapan SOP, sistem

penghargaan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, sedangkan jika secara parsial faktor penerapan SOP dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi untuk faktor sistem penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya sektor ekonomi akan semakin banyak pula pesaing salah satunya di dunia perbankan, maka akan diperlukannya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam perusahaan atau organisasi Sumber Daya Manusia akan dianggap penting apabila dapat bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan, karyawan yang dapat bekerja dengan Produktiv dan dapat menghasilkan keuntungan yang lebih bagi perusahaannya akan memiliki peran penting dalam perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Siagian dalam Agustin (2014).

Dalam Perusahaan atau organisasi adanya SOP (*Standard Operating Procedure*) sebagai panduan kegiatan operasional di perusahaan tersebut agar berjalan lancar sesuai prosedur. *Standar Operasional Prosedur* (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Sailendra (2015:11).

Penghargaan didefinisikan sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Mahmudi (2005:89). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Widodo (2015:82). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Isyandi (2004:134).

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini bermaksud meneliti Pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*), Sistem Penghargaan (*Reward Sistem*), Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. BPR

Wilis Jember. Alasan meneliti SOP, Reward System, Pelatihan, Lingkungan Kerja untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya keempat komponen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Wilis Jember.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi apapun bentuknya, selain sumberdaya lainnya misalnya modal, material, kemampuan teknologi dan sistem. Suwignyo Widagdo (2017).

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Sailendra (2015:11).

1. Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:30):
 - a. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
 - b. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
 - c. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
 - d. Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
 - e. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
 - f. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
 - g. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
 - h. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
 - i. Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP yang baru.

Penghargaan

Penghargaan didefinisikan sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Pelatihan.

Training and development are term is reffering to planned efforts designed facilitate the acqusition of relevant skills, knowlwdge and attitudes by organization members. Suwignyo Widagdo (2017).

Tujuan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia bisa diklasifikasikan sebagai berikut. Andrew E dalam Suwignyo Widagdo (2017) :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan organisasi.
- b. Sebagai pengembangan SDM (*Human Resources*).
- c. Meningkatkan semangat pegawai dan iklim organisasi.
- d. *Indirect Compensation*.
- e. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- f. *Obsolescence Prevention* (pencegahan merosotnya kemampuan pegawai).
- g. Meningkatkan perkembangan pegawai (*Personel Growter*)

Lingkungan kerja

Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Isyandi (2004:134). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi

yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Produktivitas kerja

Kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja dikelompokkan menjadi 2 yaitu (Suwatno 2016:159) :

- a. Faktor Internal :
 1. Komitmen kuat terhadap visi misi institusinal.
 2. Struktur dan desain pekerjaan.
 3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapain target.
 4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (trigger) kreativitas dan inovasi.
 6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan rekan kerja.
 7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
 8. Lingkungan kerja yang ergonomis.
 9. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasi.
 10. Komunikasi inter dan antar inividu dalam membangun kerja sama.
- b. Faktor Eksternal
 1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
 2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
 3. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi.
 4. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan.
 5. Tingkat persaingan.
 6. Dampak globalisasi.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari karakteristik atau kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari (Sugiyono 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Wilis Jember yang berjumlah kurang lebih 60 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2011). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Probability Sampling* yaitu dengan metode purposive sampling Menurut Jogiyanto (2007). *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Berikut kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

1. Karyawan yang masih aktif bekerja di PT. BPR Willis Jember.
2. Merupakan Karyawan tetap PT. BPR Willis Jember.

Menurut Gay dan Diehl, Roscoe (1975) cara menentukan sampel dalam penelitian yaitu :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
3. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.
4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan poin ke tiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, maka sampel penelitian ini adalah 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti 10x4 variabel yaitu 40 orang. Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak Karyawan PT. BPR Willis Jember.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif (*causal comparative reseach*) atau *ex post facto*. Penelitian kausal komperative merupakan kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan sebab akibat, dan peneliti berusaha melacak kembali hubungan tersebut (Sukardi 2003).

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2009 : 60).

Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) (X1)
2. Sistem Penghargaan (Reward System) (X2)
3. Pelatihan (X3)
4. Lingkungan Kerja (X4)

Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat adalah Variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penerapan SOP (X1)

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. (Sailendra 2015:11). Dengan Indikator :

- a. Efektif
- b. Efisien
- c. Konsisten

Sistem Penghargaan (Reward System) (X2)

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514). Dengan indikator :

- a. Bonus
- b. Upah lembur
- c. Bantuan Sosial Karyawan

Pelatihan (X3)

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. (Edwin B Flipppo 1995:76 dalam Suwatno dan Donni 2016:117) Dengan Indikator :

- a. Manfaat Pelatihan
- b. Pengetahuan
- c. Kemampuan

Lingkungan Kerja (X4)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Dengan Indikator :

- a. Fasilitas Kerja
- b. Kenyamanan Kerja
- c. Hubungan Antar Pekerja

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. (Anoraga 1992:17 dalam Tjutju dan Suwatno2016:157). Dengan Indikator :

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

1. Angket/Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.
2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, atau skype.
3. Studi Pustaka adalah suatu metode pengumpulan data diperoleh dengan jalan membaca, mencatat dan mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian. Data-data yang diperoleh pada metode ini adalah rumus-rumus dan landasan teori yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini.

Sumber Data dapat dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Umar (2003 : 56). Sedangkan Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

Sugiyono (2005 : 62). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*), Sistem Penghargaan (*Reward System*), Pelatihan, Lingkungan Kerja dan data sekunder yang merupakan sumber-sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2013:53). Menurut Ghozali (2013:52-59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah $40-2 = 38$ dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0.312 dengan ketentuan :

1. Jika R hitung $>$ R tabel (0,312) dengan tingkat signifikansi $<$ 0,05 maka item – item pertanyaan dari kuisisioner adalah valid
2. Jika R hitung $<$ R tabel (0,312) dengan tingkat sigfikansi $>$ 0,05 maka item – item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid
3. Jika R hitung (tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan $>$ 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau

tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian- pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163) :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen (Ghozali,2013: 105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya Multikolonieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali,2013: 106).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent (terikat) dengan satu atau lebih variabel

independent (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta $b_1 \dots b_2 \dots b_3 \dots b_4$ = Koefisien regresi

X_1 = Penerapan SOP (Standard Operating Procedure)

X_2 = Sistem Penghargaan (Reward System)

X_3 = Pelatihan

X_4 = Lingkungan Kerja

E = Standard error

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:171) Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Besarnya nilai adjusted R sebesar 0.172 yang berarti variabilitas variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel dependen. Sedangkan sisanya 82,8% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak di masukkan dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial / Uji T

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- Bila (P-Value) < 0,05 artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
- Bila (P-Value) > 0,05 artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

Uji Simultan / Uji F

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada

pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017 : 192) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan f hitung dengan f tabel dengan ketentuan sebagai berikut

:

- a. Jika f hitung > f tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh).
- b. Jika f hitung < f tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan SOP (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1a menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel SOP terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar -0,887 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,381. Artinya SOP yang sekarang diterapkan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Penemuan ini menghasilkan temuan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saraswati (2017) yang menyatakan bahwa SOP berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ini merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena SOP sangat dibutuhkan sebagai pedoman dalam bekerja.

Pengaruh Sistem Penghargaan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1b menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel reward system terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar 2,372 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023. Artinya dari segi reward system juga diberikan pada pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik dan benar, penghargaan juga diberikan oleh PT. BPR Willis Jember pada karyawannya yang memiliki prestasi tertentu dalam menjalankan tugas. Penemuan ini menghasilkan temuan yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuya (2017), Jayanti (2014) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja oleh karena itu perusahaan harus lebih

meningkatkan sistem reward untuk karyawannya agar termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1c menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar -1,634 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,111. Artinya pelatihan memang memiliki manfaat bagi karyawan dan perusahaan namun produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Willis Jember bukan disebabkan adanya pelatihan melainkan dapat disebabkan oleh faktor lain. Penemuan ini menghasilkan temuan yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuya (2017) dan penemuan yang berbeda dilakukan oleh Aprilyani (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini oleh karena itu perusahaan harus tetap mempertahankan pelatihan untuk diterapkan pada karyawannya karna bagaimanapun pelatihan sangat di butuhkan dalam perusahaan dalam membentuk dan mengembangkan kemampuan bekerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1d menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar 2,238 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032. Artinya Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dipersepsikan karyawan cukup baik dan berpengaruh pada produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa karyawan menilai tingkat fasilitas kerja, kenyamanan kerja dan hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dan atau bawahan dirasa sudah cukup baik. Penemuan ini menghasilkan temuan yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriani (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian Apriani (2012) memiliki kesamaan dengan penelitian ini oleh karena itu perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerjanya, karena hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Jika dilihat dari hasil pengujian uji f diperoleh hasil estimasi f sebesar 3,032 dengan tingkat signifikansi 0,030 dan hasil uji determinasi menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi sebesar 17,2% oleh variabel SOP, reward system, pelatihan dan lingkungan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa SOP, reward system, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh SOP, reward system, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPR Willis Jember maka terdapat kesimpulan beberapa proses dasar yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. SOP tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Reward system berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Secara simultan variabel SOP, reward system, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran yang bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, antara lain :

1. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama dan hendaklah menambah variabel lain yang dapat mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta melibatkan lebih banyak responden untuk memperkuat penelitian.
2. Saran untuk PT. BPR Willis Jember
Dari hasil penelitian ini variabel SOP, reward system, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi maka perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor, khususnya pada unsur reward system dan lingkungan kerja karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, maka PT. BPR Willis Jember diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan reward system dan lingkungan kerjanya. Begitu pula unsur SOP dan pelatihan terhadap produktivitas kerja harus lebih di tingkatkan pula karena merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan untuk kelancaran operasional perusahaan sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Apriani, Wulan Retno. 2012, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*, Jurnal, Universitas Diponegoro.

- Aprilyani, Risma Nur. 2015 , *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia*, Jurnal, Universitas Islam Walisongo Semarang.
- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Bashiroh, Sekar Sari. 2011 , *Pengaruh program pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Daerah Lamongan*, Jurnal, Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam. 2016 , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2*, Edisi 8, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Ghozali, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Imani, Safarinda. 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang)*, Jurnal, Universitas Brawijaya Malang.
- Jayanti, Novita Dwi. 2014, *Peran Reward Dan Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)*, Jurnal, Universitas Brawijaya Malang.
- Nuya, Anggi Sufani. 2017, *Pengaruh Pelatihan, Bonus Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Unit Kerja Wilayah Ambulu Jember*, Jurnal, STIE Mandala Jember.
- Prajitiasari, Ema Desia. 2012, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tulungagung*, Jurnal, Universitas Jember.
- Roscoe dikutip dari Uma Sekaran. 2006, *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan Pertama. Trans Idea Publishing, Yogyakarta.

- Saraswati, Addina Astri. 2017, *Pelaksanaan Standard Operasional Prosedur (SOP) Costomer Service Sebagai Pendukung Kinerja Costomer Service Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Painan*, Jurnal, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Suprpto, Ribut. 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*, Jurnal, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 150-151.
- Sugiyono , 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono , 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Sef Afif. 2018, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal, IAIN Salatiga.
- Umar, Husein. 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Widagdo, Suwignyo. 2017, *Konsepsi Teori Dan Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jember, Mandala Press.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.