



## Pengaruh Sop (Standar Operating Procedure) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kepuasan Karyawan Departement Marketing PT. Karya Indah Multiguna

Arif Igo<sup>1</sup>, Giharjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi

### Abstract

Received: 26 November 2022  
Revised: 28 November 2022  
Accepted: 1 Desember 2022

*This study aims to determine the effect of Standard Operating Procedure and awards on employees at PT. Karya Indah Multiguna. This study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique in this study was a saturated sample involving 50 people. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between Standard Operating Procedure (X1) and Reward (X2) on employees (Y). Calculation results: 1) P-value (sign) <0.05 means that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is a Standard Operating Procedure (X1) on the influence of employees (Y) of 0.383 or 38.3%. 2) Obtained P-value (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between the Reward (X2) on the employee award (Y) of 0.641 or 64.1%. 3) Obtained Pvalue (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between Standard Operating Procedure (X1) and Reward (X2) on the increase in Employees (Y) of 0.693 or 69.3%. Thus it can be said that: simultaneously SOPs have influence and costs that affect employees.*

**Keywords:** Standard Operating Procedure, Reward, Employee Satisfaction

(\*) Corresponding Author: [arif.igoigo@gmail.com](mailto:arif.igoigo@gmail.com)

**How to Cite:** Igo, A., & Giharjo, G. (2022). Pengaruh Sop (Standar Operating Procedure) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kepuasan Karyawan Departement Marketing PT. Karya Indah Multiguna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 654-667. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495978>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu instrument 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 dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasi dalam upaya menjamin tercapainya dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Rifka (2017; 75) SOP adalah prosedur urutan kerja atau kegiatan yang terencana untuk menangani pekerjaan yang berulang dengan cara seragam atau terpadu. Dengan adanya SOP maka prosedur pekerjaan yang telah dibuat dan diberikan kepada karyawan akan memberikan manfaat berupa petunjuk serta arahan yang jelas dan sistematis.

Penghargaan (reward) pada umumnya diberikan oleh perusahaan, atas usaha, jerih payah, dan hasil yang maksimal dari karyawan. Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang apa dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan yang diberikan secara tetap. (Nitisemito, 2018). Pemberian penghargaan merupakan satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan

yang diharapkan perusahaan serta untuk memotivasi karyawan sehingga mereka memberikan kepuasan kerja yang maksimal.

Manajemen yang bertanggung jawab mengatur sumberdaya manusia yang ada pada PT Karya Indah Multiguna harus memikirkan bagaimana SOP yang sudah mereka tetapkan menjadi maksimal tanpa adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian pemberian penghargaan (Reward) diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Karya Indah Multiguna”.

### **Manajemen**

Sumber daya manusia manusia tentunya adalah komponen terpenting dalam manajemen, Namun demikian, suatu organisasi melibatkan banyak sumber daya lainnya dalam beroperasi, sehingga manajemen juga akan melibatkannya secara keseluruhan.

Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019; 1) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah & Mardalena, 2017; 7).

### **Manajemen SDM**

Menurut Ganyang (2018; 1):“Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersamasama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Pada intinya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi. Pada kasus ini, produktivitas dapat diartikan sebagai output atau keluaran dari sebuah organisasi/perusahaan terhadap input/masukannya baik itu manusia, modal, energi atau bahan baku.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia berusaha untuk menyeimbangkan antara tujuan masing-masing individual dan menyelaraskannya hingga mampu bergerak dalam irama yang sama demi mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi. Oleh karena itu tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional dan manajer lini dalam mengelola seluruh tenaga kerja atau karyawan selaku sumber daya manusia dengan cara yang lebih efektif. Sunarto (2018).

### **SOP (Standard Operating Procedure)**

Standard operating procedure penting bagi kegiatan operasional instansi atau perusahaan. SOP yang baik merupakan SOP yang mampu menjadikan arus kerja menjadi lebih baik, panduan untuk karyawan baru, hemat biaya, memudahkan dalam pengawasan, serta meningkatkan kerjasama yang baik antara bagian yang berdaerah dalam perusahaan.

Menurut Laksmi, Gani, dan Guntoro (2017) “mendefinisikan standard operating procedure (SOP) merupakan dokumen yang saling berkaitan dimana didalamnya terdapat

serangkaian tugas yang saling berkaitan dan yang secara kronologis berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Menurut Purnamasari (2016) mengemukakan bahwa SOP memiliki tiga uraian yaitu standard, operating dan procedure. Ketiga uraian tersebut akan diuraikan dibawah ini:

1. Standard mengandung arti ketentuan yang menjadi dasar acuan pokok sebagai berikut:
  - a. Sebagai pedoman untuk setiap anggota dalam mematuhi standar tersebut.
  - b. Sebagai hukum yang ditaati dengan kesepakatan bersama.
  - c. Maka dari itu, yang perlu tekankan adalah sifatnya mengikat.
2. Operating mengandung arti sebagai berikut:
  - a. Pemahaman lebih kepada aktivitas kerja yang aplikatif.
  - b. Suatu kegiatan yang menggambarkan proses atau alur kerja maupun kegiatan-kegiatan didalamnya yang terkait dengan standar yang sudah ditentukan.
  - c. Operasional adalah kegiatan atau aktivitas-aktivitas di dalamnya yang berkaitan dengan kaidan atau standar yang diperlukan.
3. Procedure mengandung arti sebagai berikut:
  - a. Langkah atau tahapan yang berhubungan dengan proses dalam aktivitas kerja.
  - b. Sebagai prosedur harus dideskripsikan secara jelas dan terperinci.
  - c. Prosedur dapat berupa gambar atau rincian tulisan.

### **Penghargaan (Reward)**

Lokus kendali (*locus of control*) merupakan tolak ukur individu atas peristiwa yang terjadi pada dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikannya dalam lokus kendali (*locus of control*) internal adanya keyakinan diri setiap permasalahan yang terjadi sanggup untuk dikendalikan dan bertanggung jawab dengan keputusan yang dipilih. Sedangkan lokus kendali (*locus of control*) external meyakini bahwa semua masalah yang didapat berada dari luar kendalinya.

(Karim 2016; 18-19) menjelaskan bahwa pengukuran variabel lokus kendali (*locus of control*) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi dua dimensi maka indikatornya yaitu adalah:

#### 1. External Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, lingkungan sekitar, indikatornya ialah:

- a. Suka bekerja keras

- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba berfikir seefektif
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

#### 2. Internal Lokus Kendali (*Locus Of Control*)

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol

- c. Kurang mencari informasi
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

### **Kinerja (Performance) Karyawan**

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya.

Reward yang diberikan kepada peserta didik tentu saja bermacam-macam dan dengan tujuan berbeda beda. Ada beberapa para ahli yang mengemukakan bentuk reward sebagai motivasi dengan tujuan agar peserta didik mampu bersikap sesuai yang diharapkan. Menurut Amir Daien Indrakusuma (2014; 32-34) menjelaskan bentuk penghargaan kedalam empat bentuk, diantaranya:

#### 1. Pujian

Pujian adalah salah satu bentuk penghargaan yang paling mudah dilaksanakan. Pujian dapat berupa kata-kata seperti: baik, bagus, bagus sekali dan sebagainya. Disamping berupa kata-kata, pujian dapat pula berupa isyarat-isyarat atau pertanda-pertanda. Misalnya dengan menunjukan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu anak, dengan tepuk tangan dan sebagainya.

#### 2. Penghormatan

Penghargaan yang berbentuk penghormatan berbentuk dua macam. Pertama berbentuk penobatan yaitu anak mendapat penghormatan didepan teman-teman sekelas, teman-teman sekolah, atau mungkin juga dihadapan teman dan orang tua peserta didik. Misalnya pada acara pembagian raport diumumkan dan ditampilkan peserta didik yang meraih rangking tinggi. Kedua penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Misalnya, peserta didik yang berhasil menyelesaikan suatu soal yang sulit, disuruh mengerjakannya dipapan tulis untuk dicontoh teman-temannya.

#### 3. Hadiah

Hadiah adalah penghargaan yang berbentuk barang. Penghargaan yang berbentuk barang ini disebut penghargaan materil. Hadiah yang berupa barang ini dapat terdiri dari keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku pelajaran, dan sebagainya. Selain itu juga dapat berupa barang lain seperti kaos, permainan dan juga bisa berupa uang.

#### 4. Tanda penghargaan

Jika hadiah adalah penghargaan yang berupa barang, tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut. Tanda penghargaan dinilai dari segi kesan dan nilai kegunaannya. Penghargaan ini disebut juga penghargaan simbolis. Penghargaan simbolis ini dapat berupa surat-surat tanda penghargaan, surat-surat tanda jasa, sertifikat, piala dan sebagainya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan rangkaian cara terstruktur atau sistematis yang digunakan peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas apa yang menjadi pertanyaan pada objek penelitian.

Penelitian yang ada pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuisisioner yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Karya Indah Multiguna sebagai instrumen pengumpulan data. teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2019; 146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variable yang akan diukur dijabarkan mejadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan.

Skala Pengukuran Model Likert

No.	Indikator	Keterangan	Nilai
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	RR	Ragu - Ragu	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2016; 94)

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. RR : Ragu-Ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

## HASIL PENELITIAN

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan analisis data adalah melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Uji validitas digunakan untuk megetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) untuk mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur (kuesioner) dapat dilakukan pengujian dengan mengkorelasikan antara skor-skor yang diperoleh masing-masing disetiap butir pernyataan dengan skor total yang sudah diperoleh dari penjumlahan di semua skor pernyataan.

Untuk menyatakan bahwa butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman yang tercantum pada teori yang telah dicantumkan yaitu 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,3 maka data dintakan tidak valid

Tabel 1

Hasil validitas variabel bebas SOP (*Standard Operating Procedure*) X1

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.335	0,30	Valid
2	.654	0,30	Valid
3	.543	0,30	Valid
4	.587	0,30	Valid
5	.466	0,30	Valid
6	.556	0,30	Valid
7	.674	0,30	Valid
8	.622	0,30	Valid
9	.637	0,30	Valid
10	.585	0,30	Valid
11	.518	0,30	Valid
12	.568	0,30	Valid
13	.405	0,30	Valid
14	.545	0,30	Valid
15	.441	0,30	Valid
16	.486	0,30	Valid
17	.533	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada SOP (*Standard Operating Procedure*) dinyatakan valid, karena CITC > 0,03. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2 Hasil validitas variabel bebas Penghargaan (*Reward*) X2

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.498	0,30	Valid
2	.433	0,30	Valid
3	.586	0,30	Valid
4	.664	0,30	Valid
5	.592	0,30	Valid
6	.633	0,30	Valid
7	.614	0,30	Valid
8	.606	0,30	Valid
9	.686	0,30	Valid
10	.595	0,30	Valid
11	.654	0,30	Valid

12	.627	0,30	Valid
13	.597	0,30	Valid
14	.602	0,30	Valid
15	.594	0,30	Valid
16	.606	0,30	Valid
17	.397	0,30	Valid
18	.619	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Penghargaan (*Reward*) dinyatakan valid, karena CITC > 0,03. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 3 Hasil validitas variabel Terikat Kepuasan Karyawan Y

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.582	0,30	Valid
2	.489	0,30	Valid
3	.447	0,30	Valid
4	.454	0,30	Valid
5	.636	0,30	Valid
6	.684	0,30	Valid
7	.307	0,30	Valid
8	.463	0,30	Valid
9	.486	0,30	Valid
10	.514	0,30	Valid
11	.575	0,30	Valid
12	.450	0,30	Valid
13	.618	0,30	Valid
14	.533	0,30	Valid
15	.360	0,30	Valid
16	.374	0,30	Valid
17	.488	0,30	Valid
18	.532	0,30	Valid
19	.439	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

## PEMBAHASAN

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018; 173). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cornbach Alpha* dari masing-masing pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpha* lebih besar dari pada 0,60 sehingga di katakan reliabel.

1. Uji Reliabilitas SOP (*Standard Operating Procedure*)  
 Hasil perhitungan reliabilitas angket SOP (*Standard Operating Procedure*) diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,747. Jika nilai *alpha* sebesar  $0,747 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat digunakan dalam penelitian ini.
2. Uji Reliabilitas Penghargaan (*Reward*)  
 Hasil perhitungan reliabilitas angket Penghargaan (*Reward*) diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,753. Jika nilai *alpha* sebesar  $0,753 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Penghargaan (*Reward*) dapat digunakan dalam penelitian ini.
3. Uji Reliabilitas Kepuasan Karyawan  
 Hasil perhitungan reliabilitas angket kepuasan Karyawan diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,735. Jika nilai *alpha* sebesar  $0,735 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Kepuasan Karyawan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**  
**Koefisien Determinasi**

Tabel 4 Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.395	.383	5.148

Sumber: data primer diolah 2022

(SPSS 23) Dari tabel diatas

ditampilkan korelasi (r) 0,629 Nilai

r square ( $r^2$ ) = 0,395 dimana:

$$\begin{aligned}
 \text{KD (Koefisien Penentu)} &= r^2 \times 100 \\
 &= 0,383 \times 100\% \\
 &= 38,3\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil determinasi, yaitu pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) terhadap kepuasan karyawan PT. Karya Indah Multiguna sebesar 0,383 atau 38,3% dan 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5 Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.641	3.928

Sumber: data primer diolah 2022

(SPSS 23) Dari tabel diatas ini

ditampilkan korelasi (r) 0,805 Nilai r

square (r<sup>2</sup>) = 0,648, dimana:

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisie Determinasi)} &= r^2 \times 100 \\ &= 0,641 \times 100\% \\ &= 64,1\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil determinasi, yaitu pengaruh Penghargaan (*Reward*) terhadap kepuasan karyawan PT. Karya Indah Multiguna sebesar 0,641 atau 64,1% dan 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6 Koefisien Determinasi SOP (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.680	3.708

Sumber: data primer diolah 2021

(SPSS 23) Dari tabel diatas ini

ditampilkan korelasi (r) 0,832 Nilai r

square (r<sup>2</sup>) = 0,693 dimana:

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisie Determinasi)} &= r^2 \times 693 \\ &= 0,693 \times 100\% \\ &= 69,3\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari determinasi, yakni pengaruh SOP (*Standard Operating Procedure*) dan Penghargaan (*Reward*) terhadap kepuasan karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna sebesar 0,693 atau 69,3% dan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Korelasi

Tabel 7 Correlation Hipotesis 1

		TOTAL_Y	TOTAL_X1
<b>Pearson Correlation</b>	TOTAL_Y	1.000	.629
	TOTAL_X1	.629	1.000
<b>Sig. (1-tailed)</b>	TOTAL_Y	.	.000
	TOTAL_X1	.000	.
<b>N</b>	TOTAL_Y	50	50
	TOTAL_X1	50	50

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Dari tabel 7 diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu SOP terhadap kepuasan karyawan. Isi gambaran bagian tersebut adalah: dengan nilai 0.629 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi di diatas maka menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara SOP dengan kepuasan karyawan.

Tabel 8 Correlation Hipotesis 2

		TOTAL_Y	TOTAL_X2
<b>Pearson Correlation</b>	TOTAL_Y	1.000	.805
	TOTAL_X2	.805	1.000
<b>Sig. (1-tailed)</b>	TOTAL_Y	.	.000
	TOTAL_X2	.000	.
<b>N</b>	TOTAL_Y	50	50
	TOTAL_X2	50	50

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Dari tabel 8 diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu variabel penghargaan X2 dan variabel kepuasan karyawan Y dapat dibandingkan hasil dari total nilai korelasi penghargaan X2 dengan nilai 0.805 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi di tabel diatas maka menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara penghargaan dengan kepuasan karyawan.

Tabel 9 Correlation Hipotesis 3

		TOTAL_ Y	TOTAL_ X1	TOTAL_ X2
<b>Pearson Correlation</b>	TOTAL_ Y	1.000	.629	.805
	TOTAL_ X1	.629	1.000	.564
	TOTAL_ X2	.805	.564	1.000
<b>Sig. (1-tailed)</b>	TOTAL_ Y	.	.000	.000
	TOTAL_ X1	.000	.	.000
	TOTAL_ X2	.000	.000	.
<b>N</b>	TOTAL_ Y	50	50	50
	TOTAL_ X1	50	50	50
	TOTAL_ X2	50	50	50

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Dari tabel 9 diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu SOP X1 dan Penghargaan X2 dan Kepuasan Karyawan Y Dapat dibandingkan hasil dari total nilai SOP X1 dan Penghargaan X2 dengan hasil korelasi analisis koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,805 dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat pada pengaruh SOP dan Penghargaan terhadap Kepuasan Karyawan.

Tabel 10 Coefficients<sup>a</sup>

<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
<b>1</b>	(Constant)	28.019	5.456		5.136	.000
	TOTAL_ X1	.249	.095	.257	2.623	.012
	TOTAL_ X2	.509	.076	.660	6.747	.000

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

### Regresi Linier Berganda

Dari tabel IX diatas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bx_1 + bx_2 \\
 &= 20.089 + 257x_1 + 660x_2
 \end{aligned}$$

Tabel 11 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.315	7.272		5.269	.000
	TOTAL_X1	.609	.109	.629	5.604	.000

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

**Hipotesis 1 (SOP terhadap Kepuasan Karyawan):**

Pada variabel SOP (*Standard Operating Procedure*) X1 dengan tingkat nilai signifikan ( $0,000 > 0,05$  atau  $P\text{value (sig)} < 0,005$  atau  $H_0$  ditolak.  $H_1$  diterima Dengan demikian menunjukkan bahwa SOP (*standard operating procedure*) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar ,0629% pada PT. Karya Indah Multiguna.

Tabel XI Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.053	4.483		8.266	.000
	TOTAL_X2	.621	.066	.805	9.399	.000

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

**Hipotesis 2 (Penghargaan terhadap Kepuasan Karyawan):**

Pada variabel penghargaan X2 dengan tingkat nilai pada signifikan ( $0,000 < 0,05$  atau  $P\text{value (sig)} < 0,05$  atau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, Dengan demikian menunjukkan penghargaan bahwa mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 805% pada PT. Karya Indah Multiguna.

Tabel XII Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457.850	2	728.925	53.019	.000 <sup>b</sup>
	Residual	646.170	47	13.748		
	Total	2104.020	49			

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

**Hipotesis 3 SOP X1 Dan Penghargaan X2 Dan Kepuasan Karyawan Y**

Pada bagian tabel diatas dapat dikemukakan nilai F hitung  $53.019 < 3.20$  pada signifikan ( $0,000 < 0,005$  atau  $P\text{value} < 0,005$  menunjukkan bahwa ada pengaruh SOP dan Penghargaan terhadap kepuasan karyawan sebesar 66,0%. Pengaruh SOP mempunyai peran dalam kepuasan pelanggan. Pelanggan perlu diberikan pelayanan prima sesuai SOP yang sudah dibuat perusahaan (Sunarmintyastuti, Ldkk., 2021)

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel SOP (Standar Operating Procedure) X1 dan Penghargaan (Reward) X2 terhadap Kepuasan Karyawan Y di PT. Karya Indah Multiguna. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel SOP (Standar Operating Procedure) X1 hasil uji validitas CITC  $> 0,3$  sedangkan nilai Alpha  $0,747 > 0,60$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas SOP (Standard Operating Procedure) valid dan reliabel.
2. Pada variabel penghargaan (reward) X2 hasil uji validitas CITC  $> 0,3$ , sedangkan nilai Alpha  $0,753 > 0,60$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas penghargaan (reward) valid dan reliabel.
3. Pada variabel terikat kepuasan karyawan Y hasil uji validitas CITC  $> 0,3$  sedangkan Alpha  $0,735 > 0,60$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel terikat kepuasan karyawan Y valid dan reliabel.
4. Bahwa pada pengujian variabel SOP (Standard Operating Procedure) X1 terhadap kepuasan karyawan di PT. Karya Indah Multiguna, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan T hitung Pvalue(sigh)  $0,00 < 0,05$  atau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang artinya bahwa ada pengaruh antara SOP (standard operating procedure) X1 62,9% terhadap kepuasan karyawan Y di PT. Karya Indah Multiguna. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) = 0,383 atau 38,3% hal ini menunjukkan bahwa dari hasil determinasi, yaitu pengaruh SOP (Standar Operating Procedure) terhadap kepuasan karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna sebesar 0,383 atau 38,3 % dan sisanya sebesar 61,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Bahwa pada pengujian variabel penghargaan (reward) X2 terhadap kepuasan karyawan di PT. Karya Indah Multiguna, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan T hitung Pvalue(sigh)  $0,00 < 0,05$  atau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang artinya bahwa ada pengaruh antara SOP (standard operating procedure) X1 80,5% terhadap kepuasan karyawan Y di PT. Karya Indah Multiguna. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) = 0,641 atau 64,1% hal ini menunjukkan bahwa dari hasil determinasi, yaitu pengaruh penghargaan (reward) terhadap kepuasan karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna sebesar 0,641 atau 64,1% dan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Bahwa pada pengujian variabel SOP (Standard Operating Procedure) X1 dan Penghargaan (reward) terhadap kepuasan karyawan di PT. Karya Indah Multiguna, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan T hitung Pvalue(sigh)  $0,00 < 0,05$  atau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang artinya bahwa ada pengaruh antara SOP (standard operating procedure) X1 dan penghargaan (reward) X2 62,9% terhadap kepuasan karyawan Y di PT. Karya Indah Multiguna. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square = 0,383 atau 38,3% hal ini menunjukkan bahwa dari hasil determinasi, yaitu pengaruh SOP (Standar Operating Procedure) dan penghargaan (reward) terhadap kepuasan karyawan pada PT. Karya Indah Multiguna sebesar 0,693 atau 69,3% dan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

7.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh selama melakukan penelitian di PT. Karya Indah Multiguna, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT. Karya Indah Multiguna mempertahankan dan meningkatkan SOP yang telah ada dengan sebaik dan semodern mungkin

2. Pihak manajemen PT. Karya Indah Multiguna bisa semakin mempertahankan akan penghargaan yang ada dan lebih dengan kinerja karyawan yang maksimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa penelitian dengan objek yang lebih meluas.
4. Pihak manajemen lebih menerapkan sistem lembur yang jelas dengan sistem reward yang lebih besar dari yang diharapkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). Pengantar manajemen. Jakarta: LPUUNAS.
- Sunarmintyastuti, L., Prabowo, H. A., Sandiar, L., Suprpto, H. A., Manurung, L., & Iramdan, I. (2021). Pengaruh Pelayanan Daring dan Ketepatan Waktu Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan BPRS AL Salaam Cilengsi Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 425-428.
- Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ganyang, M.T., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.P., 2016. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.