



**PENGARUH SOP (STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR)
DAN PENGHARGAAN (*REWARD*) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Berlina Tbk Pandaan)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

IRVAN MAUDY

NPM 217.01.09.2.065



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

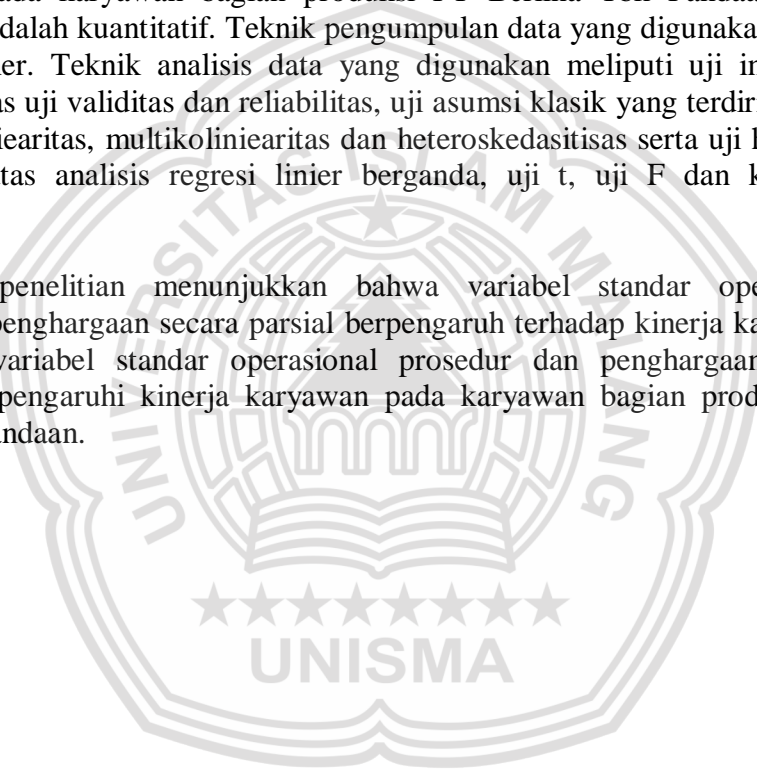
2021

RINGKASAN

Irvan Maudy, 2021, **Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan) Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Saroh, M.Si, Dosen pembimbing II : Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan penghargaan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan atau parsial pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, linieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta uji hipotesis yang terdiri atas analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur dan penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula variabel standar operasional prosedur dan penghargaan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan.

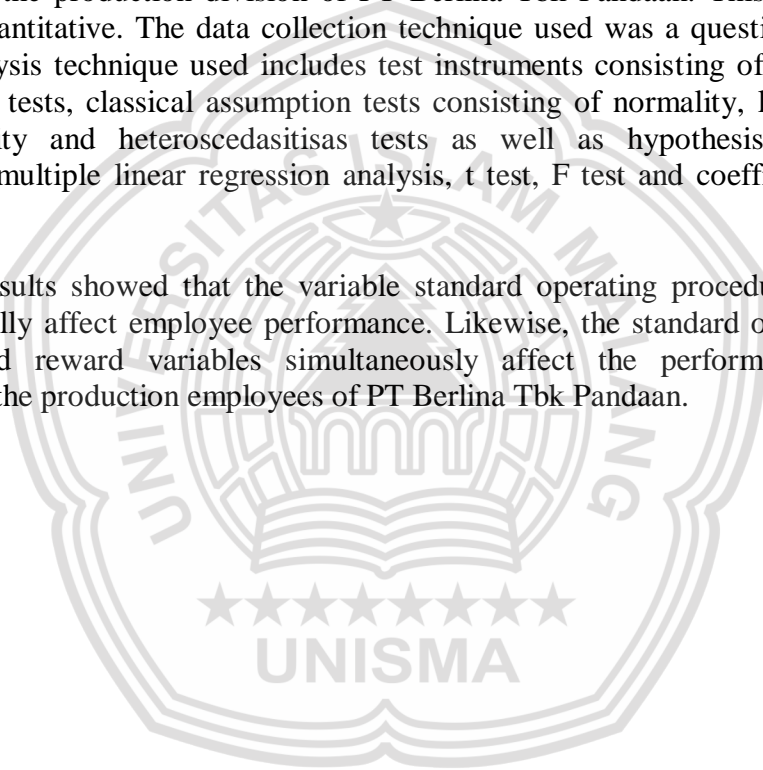


SUMMARY

Irvan Maudy, 2021, The Influence of Standard Operating Procedures (SOP) and Awards on Employee Performance (Case Study on Production Department Employees of PT Berlina Tbk Pandaan) Supervisory Lecturer I: Dr. Siti Saroh, M.Si, Supervisor Lecturer II: Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

This study aims to determine the effect of standard operating procedures (SOP) and rewards on employee performance either simultaneously or partially to employees of the production division of PT Berlina Tbk Pandaan. This type of research is quantitative. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used includes test instruments consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, linearity, multicollinearity and heteroscedasticity tests as well as hypothesis testing consisting of multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination.

The results showed that the variable standard operating procedures and rewards partially affect employee performance. Likewise, the standard operating procedure and reward variables simultaneously affect the performance of employees of the production employees of PT Berlina Tbk Pandaan.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan sesuatu yang sangatlah penting dan berperan besar dalam sebuah perusahaan. Dengan sumberdaya manusia yang berkualitas proses-proses dalam sebuah perusahaan akan berjalan dengan lancar. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah penyelesaian tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Menurut Sadili Samsudin (2010:1) SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Selain sumberdaya manusia yang berperan penting dalam sebuah perusahaan, terdapat juga aturan dan prosedur yang di buat oleh perusahaan untuk para pekerja dan karyawannya. Aturan-aturan dan prosedur tersebut dibuat berdasarkan kebutuhan dari perusahaan guna tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Aturan dan prosedur tersebut adalah SOP (Standar Operasional Prosedur).

SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah suatu dokumen tertulis yang berisi aturan-aturan dan prosedur kerja secara rinci dan sistematis. Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang baik akan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang keseluruhannya mengacu kepada kemudahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kepuasan pelanggan. Menurut Sailendra (2015:11), SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah sebuah panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Dengan adanya SOP (standar Operasional Prosedur) yang di terapkan dalam perusahaan maka prosedur pekerjaan yang telah dibuat dan diberikan kepada karyawan akan memberikan manfaat berupa petunjuk serta arahan yang jelas dan sistematis. Sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat dan meminimalisir kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Darmawan (2013:177) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi”. Adapun dengan semakin meningkatkan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan. Salah satunya adalah dengan semakin tingginya produktivitas kerja yang akan berdampak terhadap majunya perusahaan. Menurut Wibowo (2010: 109), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi

dengan masukan yang diperlukan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka hal itu juga akan memberinging keuntungan balik bagi karyawan. Salah satunya yaitu karyawan bisa mendapatkan penghargaan (*Reward*) dari perusahaan. Penghargaan (*Reward*) pada umumnya diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas sebuah pencapaian atau hasil kerja yang maksimal dari seorang karyawan.

Penghargaan (*reward*) adalah semua bentuk timbal balik baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Kadarisman 2012:122). Pemberian penghargaan merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya. Hal tersebut dilakukan guna memberikan timbal balik atas apa yang perusahaan dapatkan dari hasil kerja pegawainya. 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 kinerja yang maksimal.

PT Berlina Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri plastik dan idustri lainnya yang menggunakan plastik dan fiberglass sebagai bahan utama produk mereka. Dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk bisa melakukan manajemen sumberdaya manusia dengan baik. Adapun jumlah total karywan PT Berlina Tbk cabang pandaan pada tabel 1 :

Tabel 1 : Jumlah karyawan pimpinan (supervisor) dan karyawan pelaksana

No	Tahun	Karyawan Pimpinan	Karyawan Produksi (per shift)
1	2018	36	215
2	2019	36	176
3	2020	36	133

Sumber : PT Berlina Tbk, Pandaan. Wawancara November 2020

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

Tabel 2 : Kuantitas Produksi PT Berlina Tbk (2018 – 2020)

No	Tahun	Total Karyawan Pelaksana (per shift)	Total Produksi/ bulan
1	2018	215	2.240kg
2	2019	176	1.930kg
3	2020	133	2.153kg

Sumber : PT Berlina Tbk, Pandaan. Wawancara November 2020

Berdasarkan hasil pengamatan, ada beberapa masalah yang terkait dengan kinerja karyawan pada PT Berlina Tbk. Salah satunya adalah masih adanya karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan. Masih banyak karyawan yang datang tidak sesuai dengan aturan SOP yang ada, sehingga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

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

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT. Berlina Tbk seberapa besar pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan

pemberian penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan di PT. Berlina Tbk. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji masalah kinerja karyawan secara mendalam dengan judul “**Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlina Tbk, Pandaan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan masalah penelitian sebagai berikut :

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

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh SOP (*Standar Operasional Prosedur*) terhadap kinerja karyawan PT Berlina Tbk, Pandaan
2. Mengetahui pengaruh penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan PT Berlina Tbk, Pandaan

3. Mengetahui pengaruh dari SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dan penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan PT Berlina Tbk, Pandaan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang bersangkutan serta seluruh pihak yang memerlukan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

1. Bagi Penulis, Dapat memahami lebih dalam mengenai pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan masukan pengambilan keputusan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan masukan pada PT BERLINA Tbk mengenai pengaruh SOP (Sistem Operasional Prosedur) dan penghargaan (*Reward*) kepada karyawannya guna mendapatkan kinerja yang lebih maksimal dan efisien.
3. Bagi Pembaca, Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan informasi yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam sebuah penelitian berikutnya mengenai manajemen sumberdaya manusia dan kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Umum, Sebagai bahan referensi dan masukan yang berguna mengenai pengaruh SOP dan penghargaan (*Reward*) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam pembahasan penelitian. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu dilengkapi dengan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

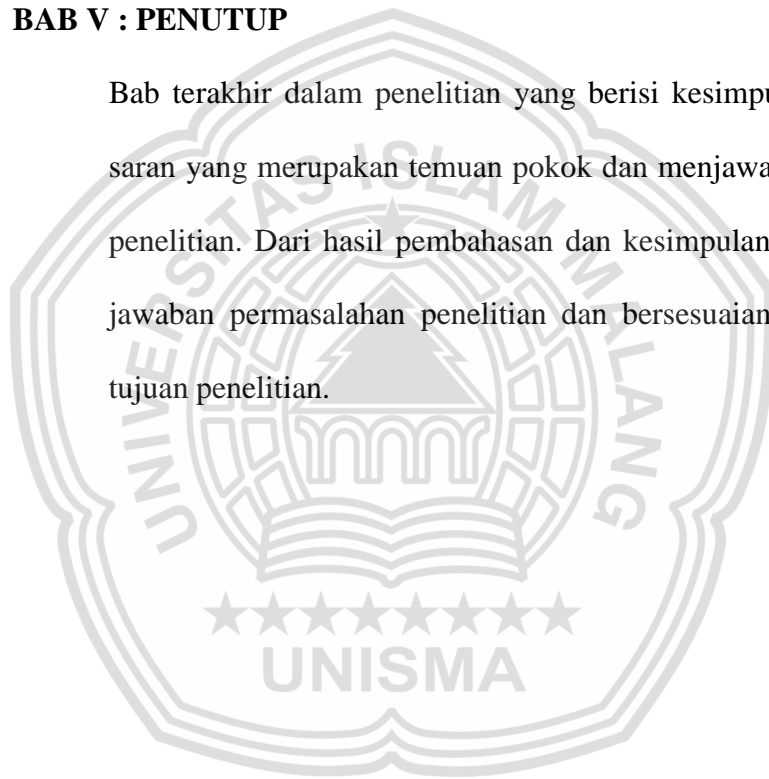
Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan teknik analisis data .

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyebutkan profit dan objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan, serta menjelaskan mengenai pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian yang berisi kesimpulan dan saran yang merupakan temuan pokok dan menjawab tujuan penelitian. Dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian dan bersesuaian dengan tujuan penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Pengaruh variabel standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur sebagai variabel X1 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan uji secara parsial atau uji t dalam model analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi untuk variabel standar operasional prosedur adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *thitung* – $4,672 > ttabel$ 1,985 (Dengan mengabaikan tanda negatif) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Mengacu kepada hasil -4,672 dalam uji t. Hal tersebut berarti setiap penambahan variabel standar operasional prosedur akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana semakin

banyak peraturan, jenis pelanggaran yang dilakukan akan semakin banyak. Sebaliknya dengan peraturan (SOP) yang simpel dan jelas karyawan akan mudah mengerti dan meminimalisir adanya pelanggaran-pelanggaran SOP yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya standar operasional prosedur pada perusahaan PT Berlina Tbk pandaan sebagai pedoman dan peraturan kepada karyawan.

2. Pengaruh penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan (*Reward*) sebagai variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan uji secara parsial atau uji t dalam model analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi untuk variabel penghargaan (*reward*) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $thitung - 3,711 > ttabel 1,985$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (*reward*) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Hal ini juga didukung dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan PT Berlina Tbk pandaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawannya. Mulai dari penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

3. Pengaruh variabel standar operasional prosedur dan penghargaan (*reward*) secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Berlina Tbk Pandaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur X1 dan penghargaan sebagai X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji F dalam model analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi pada variabel *independent* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *Fhitung* $16,357 > Ftabel$ 3,09 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur dan penghargaan secara simultan atau bersama-sama dan saling berhubungan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT Berlina Tbk Pandaan dalam melakukan kinerja atau pekerjaan di dalam perusahaan.

B. Saran

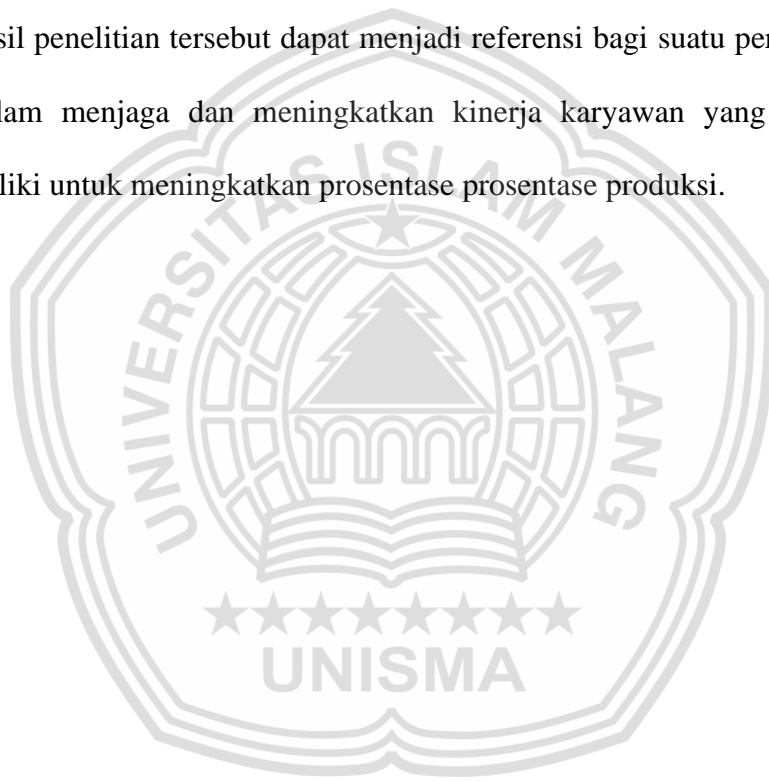
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Saya sebagai penulis menyadari bahwa dalam penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Serta pengetahuan yang di dapatkan mengenai standar operasional prosedur (SOP) dan penghargaan pada perusahaan juga belum maksimal dikarenakan

setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran mengenai pembahasan penelitian tersebut.

2. Mengacu pada pengukuran skala likert, berdasarkan distribusi tanggapan responden terhadap variabel Standar operasional prosedur nilai rata-rata jawaban responden adalah 4,16. Sehingga peneliti menyerahkan kepada perusahaan agar bisa menerapkan sekaligus menjelaskan SOP kepada karyawannya dengan singkat dan jelas. Semakin banyak peraturan, jenis pelanggaran yang dilakukan akan semakin banyak. Sebaliknya dengan peraturan (SOP) yang simpel dan jelas karyawan akan mudah mengerti dan meminimalisir adanya pelanggaran-pelanggaran SOP yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Berdasarkan distribusi tanggapan responden pada variabel penghargaan nilai rata – rata yang didapatkan yaitu 4,32 dengan rata-rata jawaban responden setuju dengan penerapan penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan demikian penulis menyarankan kepada perusahaan agar meningkatkan secara bertahap penghargaan yang diberikan kepada karyawan atau paling tidak mampu mempertahankan penerapan penghargaan dalam perusahaan.

4. Kepada para akademisi dan calon peneliti lainnya diharapkan dapat meneliti kepada obyek yang lebih luas lagi dalam melakukan penelitian pada PT Berlina Tbk Pandaan dengan menambahkan beberapa variabel tambahan pada penelitian dalam perusahaan ini.
5. Penelitian berikutnya diharapkan lebih mendalami penelitian yang berfokus pada kinerja karyawan, sehingga kedepannya diharapkan hasil penelitian tersebut dapat menjadi referensi bagi suatu perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang mereka miliki untuk meningkatkan prosentase prosentase produksi.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Mun'in Ramadhan. (2015). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Sistem Penghargaan (Reward System) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya, Surabaya : *Jurnal Universitas Jember (UNEJ)*.
- Ade Irmayanti. (2013). "Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi". 26 Mei 2013 ,
<http://irma-mintuna.blogspot.com/2013/05/penghargaan-reward-dan-hukuman.html> ,diakses tanggal 04 Februari 2021.
- Algifari. (2003). *Statistika Induktif Ekonomi dan Bisnis. Edisi 2*. Yogyakarta: AMP YKPN
- Amirin, T., (2011). *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*. Erlangga, Jakarta.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Didit,Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Fatimah, E. N. (2015). *Strategi Pintar Menyusun SOP*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2013). *Manajemen;Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Koencoro. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Irawanti, Arik. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara. *Jurnal Universitas Negeri Walisongo Semarang*.

- Insani, Istyadi. (2010). *SOP Sebagai Pendoman Pelaksanaan Administrasi Dalam Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Organisasi Pemerintah*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. ZifatamaPubliser.
- Maulana, Gilang. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Vi Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi. *Jurnal Universitas Medan Area. Medan*.
- Nico A. Lumenta. (2001) "Pedoman Penyusunan SOP Perusahaan", *Jurnal Manajemen*, *Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 2 No. 4*.
- Rangkuti, Freddy. (2005). *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: PT.Gramedia
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K.R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sailendra, Annie. (2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Cetakan Pertama, Trans Idea Publishing, Yogyakarta.
- Saputra, Dicky, Nurlina, Lenny. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1*.
- Situmorang, dan Lufti. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, USU Press, Medan.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.



Suharyadi & Purwanto.(2004). *Metodologi Penelitian*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Syofian, Siregar. (2010). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

http://www.berlina.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1&..
Diakses pada tanggal 10 Maret 2021

http://repository.upi.edu/14867/16/S_PEA_1005771_Appendix7.pdf Diakses pada tanggal 20 Maret 2021

<https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/21/download-tabel-t-untuk-d-f-1-200/> Diakses pada tanggal 23 Maret 2021

<https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/22/download-tabel-f-lengkap/>
Diakses pada tanggal 29 Maret 2021

<https://www.statistikian.com/2017/12/f-tabel-lengkap.html> Diakses pada tanggal 29 Maret 2021

