

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk generalisasi. Hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dimulai dengan memberikan kepada calon responden yaitu karyawan PT. Bank Mandiri Taspen cabang Bandar Lampung yang berjumlah 44 orang kemudian mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Selanjutnya dilakukan pengolahan data melalui tabulasi dan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisa data dengan teknik regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS 21.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	50%
Perempuan	22	50%
Total	44	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 responden atau sebesar 50%, artinya sebagian karyawan PT Bank Mandiri Taspen berjenis kelamin laki-laki.

2 Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran umum mengenai tingkat pendidikan, karyawan Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	13	29,5%
S1	28	63,6%
S2	3	6,8
Total	44	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung paling banyak memiliki tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 28 responden atau sebesar 63,3%, artinya sebagian karyawan PT Bank Mandiri Taspen memiliki tingkat pendidikan S1.

3 Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja, karyawan Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	1	2,3%
1 - 5 tahun	23	52,3%
5 - 10 tahun	20	45,5%
Total	44	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung paling banyak memiliki masa kerja 1-5 tahun yang berjumlah 23 responden atau sebesar 52,3%, artinya sebagian karyawan PT Bank Mandiri Taspen memiliki masa kerja 1-5 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Standar Operasional Prosedur (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan ditempat saya bekerja sudah memiliki Standar Operasional Prosedur	11	25%	27	61,4%	6	13,6%	0	0	0	0
2	Saya sudah memahami SOP yang berlaku dalam perusahaan	9	20.5%	26	59.1%	9	20.5%	0	0	0	0
3	Saya tidak pernah mengalami kejadian salah paham ketika bekerja akibat tidak ada kejelasan prosedur kerja dan instruksinya	6	13.6	25	56.8	13	29.5%	0	0	0	0
4	Saya sudah menerapkan SOP yang berlaku di perusahaan	9	20,5%	24	54.5%	11	20.5%	0	0	0	0
5	SOP membuat pekerjaan semakin terstruktur	7	15.9%	23	52.3%	12	27.3%	2	4.5%	0	0
6	Tidak perlu melewatkan satu atau beberapa langkah SOP supaya menyingkat waktu pekerjaan	8	18,2%	20	45,5%	13	29,5%	3	6,8%	0	0
7	Saya selalu mentaati SOP ketika melakukan pekerjaan	19	43,2%	23	52,3%	1	2,3%	1	2,3%	0	0
8	Saya tidak dapat bekerja tanpa SOP	14	31,8%	27	61,4%	3	6,8%	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden, pernyataan 7 mengenai “Saya selalu mentaati SOP ketika melakukan pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 43,2%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Tidak perlu melewatkan satu atau beberapa langkah SOP supaya menyingkat waktu pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju pada pernyataan sebanyak 3 orang atau 6,8%.

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Insentif (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Besarnya pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	20	45,5%	21	47,7%	3	6,8%	0	0%	0	0%
2	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu	19	43,2%	20	45,5%	5	11,4%	0	0%	0	0%
3	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan	15	34,1%	23	52,3%	3	6,8%	3	6,8%	0	0%
4	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus tunai	19	43,2%	22	50%	2	4,5%	1	2,3%	0	0%
5	Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif	16	36,4%	24	54,5%	3	6,8%	0	0%	1	2,3%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden, pernyataan 1 mengenai “Besarnya pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 45,5%.

Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif.” Mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2,3%.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	21	47,7%	22	50%	1	2,3%	0	0%	0	0%
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	19	43,2%	23	52,3%	2	4,5%	0	0%	0	0%
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	14	31,8%	25	56,8%	5	11,4%	0	0%	0	0%
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	18	40,9%	23	52,3%	3	6,8%	0	0%	0	0%
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	18	40,9%	24	54,5%	2	4,5%	0	0%	0	0%
6	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	9	20,5%	24	54,5%	11	25%	0	0%	0	0%
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	17	38,6%	24	54,5%	3	6,8%	0	0%	0	0%
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	14	31,8%	27	61,4%	3	6,8%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden, pernyataan 1 mengenai “Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 47,7%.

Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.” Mendapat respon terendah dengan jawaban netral yaitu sebanyak 11 orang atau 25%..

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Data yang terkumpul selanjutnya akan diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Berikut adalah hasil dari uji validitas variabel Standar Operasional Prosedur (X1) yang disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,481	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,567	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,611	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,794	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,856	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,704	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,437	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 8	0,701	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang terkait dengan variabel SOP memiliki hasil dengan nilai rhitung > rtabel. Oleh karena itu, semua item pernyataan variabel SOP dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,456	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,798	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,801	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,796	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,767	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel insentif menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, semua item pernyataan variabel insentif dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,616	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,599	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,711	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,660	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,688	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,685	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 8	0,724	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.9 terlihat bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja karyawan, menghasilkan nilai sebagai berikut:" $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel SOP, variabel Insentif dan variabel kinerja karyawan, menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
Standar Operasional Prosedur	0,799	0,700	Reliabel
Insentif	0,781	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,828	0,700	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.10 diperoleh nilai *cronbach's alpha*, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Koefisien Cronbach Alpha $> 0,700$. Dengan demikian seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama atau berdistribusi norma; pengujian dilakukan dengan menggunakan metode “*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*”, sehingga diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp.sig.(2-tailed)*, yaitu:

- Jika nilai signifikan $>0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS terdapat pada tabel dibawah ini:

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63293277
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.062
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.622

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan $0,622 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Karena hasil signifikan dari uji normalitas sebesar $0,622$ dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan $0,05$.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Indikator variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila signifikan (*linearty*) kurang dari 0,05.

Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS terdapat hasil berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (X1)	0,905	0,05	Sig > Alpha	Linier
Insentif (X2)	0,12	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumbe Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11 diatas diketahui nilai signifikan (*linearity*) untuk variabel Standar Operasional Prosedur (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,905 > 0,05$ dan nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,12 > 0,05$. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0.10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ atau $tolerance < 0.10$ maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
SOP (X1)	0,853	1,172	Tidak Ada Multikolinearitas
Insentif (X2)	0,853	1,172	Tidak Ada Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.12 nilai *tolerance* yang dimiliki variabel SOP dan Insentif sebesar $0,853 > 0,10$ dan nilai VIF pada variabel SOP dan Insentif sebesar $1,172 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 13 Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	4,522
Standar Operasional Prosedur	0,659
Insentif	0,402

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 dihasilkan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,522 + 0,659X_1 + 0,402X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,522 yang berarti bahwa tanpa adanya SOP dan Insentif maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 4,522 satuan.
2. Koefisien SOP yaitu jika SOP naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,659 satuan.
3. Koefisien Insentif yaitu jika insentif naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,402 satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.522	2.743		1.649	.107
1 TOTAL_SOP	.659	.080	.696	8.211	.000
TOTAL_INSENTIV	.402	.109	.313	3.697	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Gambar 4. 2 Hasil Uji parsial (Uji t)

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

H_0 : SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

H_a : SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

Berdasarkan Gambar 4.2 didapatkan perhitungan pada SOP diperoleh nilai thitung (8,211) > ttabel (2,018) dan nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Hal ini didukung dengan temuan Aprianis (2021) bahwa terdapat pengaruh variabel Standar Operasioan Prosedur (SOP) terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Pratama & Permatasari (2021) juga menunjukkan hasilbahwa SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan

kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

H₀: Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

H_a: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

Berdasarkan Gambar 4.2 didapatkan perhitungan pada insentif diperoleh nilai thitung (3,697) > ttabel (2,018) dan nilai sig (0,001) < Alpha (0,05), dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh temuan penelitian Yusnita (2022) bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Alam et, al. (2021) juga menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik insentif yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F

Uji F ini memberikan informasi tentang signifikansi keseluruhan dari model regresi atau analisis varians (ANOVA) yang melibatkan beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Nilai F statistik yang dihasilkan dari uji ini akan dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F ini sangat penting dalam statistik inferensial karena membantu kita memahami apakah model regresi atau analisis varians yang kita gunakan cocok untuk data dan apakah variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.069	2	171.035	61.159	.000 ^b
	Residual	114.658	41	2.797		
	Total	456.727	43			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_INSENTIV, TOTAL_SOP

Gambar 4. 3 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

H_0 : SOP dan Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

H_a : SOP dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

Berdasarkan Gambar 4.3 didapatkan perhitungan pada uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} (61,159) > F_{tabel} (3,23) dan nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan

bahwa SOP dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Semakin baik SOP dan insentif yang diberikan secara bersama-sama maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja

Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis I, diperoleh nilai thitung ($8,211$) > ttabel ($2,018$) dan nilai sig ($0,000$) < Alpha ($0,05$), dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji deskriptif pernyataan 7 mengenai “Saya selalu mentaati SOP ketika melakukan pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 43,2%. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan apakah karyawan sudah mentaati SOP dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan harus dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semakin terstruktur dan lebih efisien dalam waktu pekerjaan sehingga hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung hasil temuan penelitian Lamondjong et al. (2021) yang menyatakan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian Aprianis (2021) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan, semakin baik penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) seperti sistem yang mempermudah dan menerbitkan pekerjaan maka akan berpengaruh pada semakin tinggi kinerja karyawan. Selain itu penelitian Novrianti & Jumaren (2019) juga menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka sebuah perusahaan harus memberikan kemudahan dalam mengimplementasikan Standar Operasional Prosedur (SOP) kepada seluruh karyawan sesuai kebutuhan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat terealisasi sesuai dengan rencana perusahaan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang akan dijalankan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan demi mendapatkan hasil yang efektif dan efisien, Standar Operasional Prosedur (SOP) harus dimiliki perusahaan sebagai panduan untuk menjalankan tugas dari fungsi setiap bagian yang ada (Putra, 2020 p. 2). Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan serta penggunaan fasilitas yang dilakukan oleh anggota organisasi berjalan secara efektif dan efisien, konsisten sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang memiliki mutu standar yang telah ditetapkan.

4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis II, diperoleh nilai thitung (3,697) > ttabel (2,018) dan nilai Sig (0,001) < Alpha (0,05), dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Semakin baik pemberian insentif terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji deskriptif skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja, sebesar 45,5%., oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan kesesuaian pemberian insentif dari perusahaan dengan hasil kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al. (2021) yang menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh temuan penelitian Oktaria & Alexandro (2018) insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurutnya salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif karena dapat memotivasi karyawan.

Insetif adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai, baik berupa finansial maupun non finansial, hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Indrasari et. al. 2018).

4.6.3 Pembahasan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis III, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh nilai F_{hitung} (61,159) $>$ F_{tabel} (3,23) dan nilai Sig (0,000) $<$ $Alpha$ (0,05), dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Semakin baik penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif yang diberikan secara bersama-sama maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

Dengan kata lain SOP (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinasi R square sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh SOP dan Insentif sebesar 74,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

