

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK MANDIRI TASPEN BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

RAUDINA AMALIA ANDANI

1912110121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2023



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 10 Juli 2023

RAUDINA AMALIA ANDANI

NPWP: 1912110121

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop)
Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank
Mandiri Taspen Bandar Lampung

Nama mahasiswa : Raudina Amalia Andani

NPM : 1912110121

Program Studi : S1 Manajemen



HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan didepan tim penguji tugas akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis institut informatika dan bisnis

Darmajaya dan dinyatakan diterima untuk

Memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana

Mengesahkan

1. Tim Penguji

Tanda Tangan

Dr.Meliyanti

Penguji 1

Dr.Mieke Rahayu, Dra.,M.M

Penguji 2

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, IIB Darmajaya :



Aswin, SE., M.M.

NIK. 10190605

Tanggal Lulus Ujian Skripsi:

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Kota Bandar Lampung, pada tanggal 14 Juni 1999. Penulis anak keuda dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Erdi Yanto dan ibu Dermayani. Adapun pendidikan yang di telah di tempuh oleh penulis antara lain yaitu :

1. SD Negeri 01 Tugu Utara Jakarta dan lulus pada tahun 2011
2. SMP Negeri 279 Jakarta utara dan lulus pada tahun 2014
3. SMA Negeri 7 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2017

Tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen di kampus Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Ekonomi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 10 Juli 2023

RAUDINA AMALIA ANDANI

NPM : 1912110121

HALAMAN MOTTO

“Yakinlah kepada Allah SWT, bermimpilah yang besar, kerja keraslah, makakesuksesan akan datang kepadamu”

(Raudina Amalia Andani)

*“Tak peduli seberapa keras kamu berkerja,
tidak akan ada yang berhasil tanpa pertolongan Allah SWT.
Maka bantulah dirimu dengan meminta pertolongan kepada Alah
SWT.”*

(Abdul Bary Yahya)

*“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar.
Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”*

(BJ Habibie)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Rahmat dan ridho Allah SWT Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat dan kebaikannya.
2. Terkhusus untuk kedua orang tuaku tercinta , Papa (Erdi Yanto) dan Mama (Dermayani) yang telah mengasuh, membesarkan, membimbingku, memberikan dukungan dorongan, menasihati dan senantiasa memberikan do'a dan materi untuk keberhasilan dan kesuksesan anak anaknya.
3. Untuk Abang (Eko Maryantoni Putra) dan kakak ipar (Margarini Bualim) yang selalu memberi nasehat dan masukan.
4. Keluarga besar tersayang, uwo supriyadi, uwo indrawati, om Nizar, om izul, om yurnalis untuk support yang sudah kalian berikan.
5. Saudara-saudaraku yang selalu memberikan motivasi, semangat, bantuan, doa serta selalu menanti keberhasilanku.
6. Dosen pembimbingku bapak Suwandi, M.M., Terimakasih bapak, karna bapak telah rela meluangkan waktu untuk membimbingku dengan penuh kesabaran untuk mewujudkan skripsi ini. Ku bersyukur menjadi salah satu anak bimbingmu.
7. Buat kekasihku Bima Auliya yang selalu memberikan semangat dan dukungan. Skripsi ini persembahkan istimewa bahwa aku mampu menjadi wanita yang baik untuk masa depan. Terimakasih untuk do'a dan support yang tak terlupakan.
8. Sabahatku Tesya Cinta Marisa,S.H., Elyza Damayanti,S.M., Dewi Febriyanti, Marcheria Awalia Shaputri, Alliza Yuswan, Thalia Jasti Ayu, Kartika Dwi Aryani, Delara Lika Maulina, Selvia Noviani, Chintia Ella Riska,S.H., Chintia Kusuma Dewi yang selalu memberikan dukungan, bantuan,serta semangat
9. Tak terlupakan untuk diriku sendiri, terimakasih kamu sudah kuat hingga mampu untuk sampai di titik ini. Terimakasih sudah menjadi versi terbaik

dihidupku.

10. Rekan-rekan seperjuanganku Angkatan 2019.

11. Almameter tercinta dan kampus IIB Darmajaya kebangganku.

ABSTRAK

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TASPEN BANDAR LAMPUNG

By:
Raudina Amalia Andini
1912110121

Suatu perusahaan selalu berharap untuk mencapai kemajuan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan ini perusahaan akan mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan diperlukan penerapan pedoman yang rinci dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Telah dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Taspen Bandar Lampung yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuannya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang jawabannya sudah tersedia, responden tinggal memilih jawaban sesuai pertanyaan yang dimaksud. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung yang diantaranya berjumlah 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengolahan data pada penelitian ini melalui tabulasi dan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, analisa data dengan teknik regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur (sop) dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur (SOP), Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF STANDARD OPERATING PROCEDURES (SOP) AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK MANDIRI TASPEN BANDAR LAMPUNG

By:
Raudina Amalia Andini
1912110121

A company always hopes to achieve better progress. To achieve this goal, the company will try to improve employee performance. To improve employee performance, it is necessary to implement detailed guidelines and provide compensation for the contribution given. Research has been conducted regarding the Effect of Standard Operating Procedures (SOP) and incentives on employee performance at PT. Mandiri Taspen Bandar Lampung. This research used a quantitative approach to test the stated hypothesis. In this study, the paper used a closed questionnaire, namely a questionnaire where the answers were already available. The respondent just had to choose the answer according to the question. In this study, the population consisted of all employees at PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung, of which there were 44 employees. The sampling technique was a saturated sample where all members of the population were sampled. Data processing was carried out through tabulation and carried out validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, and multicollinearity tests. The data analysis used multiple linear regression techniques. The hypothesis used a t-test and F-test. The research results showed that the standard operational procedure variables (SOP) and incentives partially and simultaneously have a positive effect on employee performance.

Keywords: Standard Operating Procedures (SOP), Incentives, Employee Performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung”** ini dengan maksimal. Kemudian tidak lupa juga penulis ucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan Nabi kita. Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, serta pengikut pengikutnya sampai akhir zaman.

Adapun tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dan keganjalan-keganjalan baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca sehingga dapat dijadikan bahan masukan bagi penulis dimasa mendatang.

Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari semua pihak, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr Ir. Firmansyah, Y.A., M.BA., M.SC selaku Rektor Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
2. Dr RZ. Abdul Aziz., S.T., selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.SOS., M.M selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr.Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi. M.S, selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya.
6. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya Ibu Aswin, S.E., M.M.

7. Ibu Susanti.S.E., M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
8. Bapak Suwandi. M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Bapak atau ibu dosen dan Staff Karyawan IIB Darmajaya.
10. Papa atau mama tercinta yang telah memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga besarku terimakasih atas do'a dan motivasinya.
12. Saudara-saudaraku yang selalu menanti keberhasilanku
13. Kekasih Terimakasih untuk do'a dan support yang tak terlupakan.
14. Sabahat dan Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2019 yang telah membantu dan memberikan saran untuk kelancaran skripsi ini.
15. Dan semua pihak yang telah banyak membantu kelancaran penelitian ini yang tidap dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala atas segala yang telah dilakukan dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis maupun bagi pihak lain yang memanfaatkannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan ini.

Bandar Lampung, 10 Juli 2021

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Penulis,

RAUDINA AMALIA ANDANI

NPWP: 1912110121

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	II
PERNYATAAN	II
HALAMAN PERSETUJUAN	III
HALAMAN PENGESAHAN	IV
RIWAYAT HIDUP	V
HALAMAN MOTTO.....	VI
HALAMAN PERSEMBAHAN	VII
ABSTRAK	IX
ABSTRACT	IX
PRAKATA	XI
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR.....	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB II PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUANG LINGKUP PENELITIAN	7
1.2.1 Ruang Lingkup Objek.....	7
1.2.2 Ruang Lingkup Subjek	7
1.2.3 Ruang Lingkup Tempat	7
1.2.4 Ruang Lingkup Waktu.....	7
1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	7
1.4 TUJUAN PENELITIAN	8
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 PENGERTIAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP).....	10
2.1.1. Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP)	11
2.1.2 Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)	13
2.1.3 Fungsi Standar Operasional Prosedur (SOP).....	14
2,1.4 Indikator Standar Operasional Prosedur	14
2.2 PENGERTIAN INSENTIF.....	16
2.2.1 Manfaat Insentif.....	17
2.2.2 Tujuan Insentif	17
2.2.3 Jenis Insentif	17
2.2.4 Indikator Insentif.....	18

2.3 PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN	20
2.3.1 Faktor Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.4 PENELITIAN TERDAHULU	24
2.5 PENGEMBANGAN HIPOTESIS	26
2.6 KERANGKA PIKIR	29
2.7 PARADIGMA PENELITIAN	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
3.1 JENIS PENELITIAN	31
3.2 SUMBER DATA	31
3.3 METODE PENGUMPULAN DATA	32
3.3.1 Angket	32
3.4 POPULASI DAN SAMPEL	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.4.3 Teknik Sampling	34
3.5 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	34
3.6 UJI PERSYARATAN INSTRUMEN (VALIDITAS DAN RELIABILITAS)	37
3.6.1 Uji validitas	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA	37
3.7.1 Uji Normalitas	37
3.7.2 Uji Linearitas	38
3.7.3 Uji Multikolinearitas	38
3.8 METODE ANALISIS DATA	39
3.9 PENGUJIAN HIPOTESIS	39
3.9.1 Uji t (Uji Parsial)	39
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 DESKRIPSI DATA	42
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	42
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.2 HASIL UJI PERSYARATAN INSTRUMEN	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3 HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA	51
4.3.1 Uji Normalitas	51
4.3.2 Uji Linieritas	52
4.3.3 Uji Multikolinearitas	52
4.4 HASIL ANALISIS DATA	54
4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.5 HASIL UJI HIPOTESIS	55
4.5.1 Uji t	55

4.5.2 Uji F	57
4.6 PEMBAHASAN.....	59
4.6.1 Pembahasan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.	59
4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.	60
4.6.3 Pembahasan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 SIMPULAN	62
5.2 SARAN.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-Rata Pencairan Dana Pensiun PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.....	4
Tabel 1. 2 Insentif Karyawan	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Skala Likert	33
Tabel 3. 2 Data Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Bandar Lampung Tahun 2022.....	34
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	36
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Standar Operasional Prosedur (X1).....	44
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Standar Operasional Prosedur (X1).....	45
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y1)	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur (X1)	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Insentif (X2)	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linieritas	53
Tabel 4. 13 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian	30
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4. 2 Hasil Uji parsial (Uji t)	55
Gambar 4. 3 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden.....	70
Lampiran 3. Uji Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 4. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden.....	74
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas.....	80
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	85
Lampiran 7. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	87
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Berganda	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan selalu berharap untuk mencapai kemajuan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan akan mengadakan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja para karyawan, karena karyawan dianggap sebagai aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen perusahaan diharapkan dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara & Bilal, 2017). Artinya, kinerja dapat dianggap sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di lingkungan kerja masing-masing. Kinerja adalah hal yang individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan meningkatkan kinerja berarti juga meningkatkan kualitas dan standar perusahaan (Setiawan & Mujiati, 2021).

Dalam lingkungan perusahaan, aturan diimplementasikan melalui dokumen formal yang dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan aktivitas operasional organisasi berjalan dengan efisiensi dan tepat (Soemohadiwidjojo, 2014, p. 11). SOP dibuat secara tertulis dengan rincian dan sistematis untuk membantu perusahaan mengatur alur kerja dan pelaksanaan tugas, serta sebagai panduan dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Arnina, 2016). Dengan mengikuti SOP yang telah ditetapkan, diharapkan semua karyawan akan meningkatkan kualitas kinerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Adapun tujuan utama dari penerapan SOP pada suatu organisasi adalah untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam melaksanakan suatu proses kerja karena kesalahan prosedur yang

dilakukan karyawan dapat menimbulkan kerugian biaya dan waktu baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan penerapan pedoman yang rinci dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Sangat penting untuk memotivasi pegawai agar mereka dapat mencapai performa terbaik, salah satu bentuk motivasi adalah dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai, seperti memberikan penggajian yang kompetitif, menjamin stabilitas pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, memiliki kepemimpinan yang adil dan bijaksana, memberikan umpan balik yang tepat, serta membangun reputasi organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh karyawan. Karena Insentif dengan besarannya yang proporsional dan progresif menjadi hal penting bagi perusahaan untuk mendorong kinerja pegawai agar selalu mencapai tingkat tertinggi sesuai potensi individu masing-masing.

Mayoritas pegawai cenderung menganggap bahwa uang menjadi motivasi utama dalam meningkatkan kinerja mereka, mereka berharap mendapatkan kenaikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian insentif diharapkan dapat memberikan dorongan agar para pegawai memiliki kinerja lebih baik dan selalu meningkatkan hasil kerjanya. Hubungan antara insentif dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi. Insentif berfungsi sebagai penggerak agar pegawai menuju arah yang diinginkan oleh perusahaan sehingga diharapkan mereka akan bekerja lebih giat ketika mendapatkan insentif (Maharani et al., 2021). Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis memiliki tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi dengan sebaik-baiknya agar efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Salah satu faktor yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kesadaran akan peran krusial sumber daya manusia bagi

perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia ini dapat berbeda-beda antara perusahaan, tergantung pada jenis usaha yang dilaksanakan. Sayangnya, seringkali perusahaan melupakan betapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada pengelolaan sumber daya manusia agar mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal. Investasi dalam pengembangan karyawan, pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia yang unggul dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menyadari bahwa investasi dalam sumber daya manusia adalah investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat besar bagi keseluruhan perusahaan. Dengan memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Bank Mandiri Taspen (Bank Mantap) merupakan perusahaan di bidang industri perbankan dengan spesialisasi dalam bisnis pengelolaan keuangan pensiunan. Sebelumnya, perusahaan ini bernama PT. Bank Mandiri Taspen Pos, yang merupakan hasil gabungan dari beberapa perusahaan, termasuk Bank Mandiri, Taspen, dan Pos. Pada tanggal 7 Agustus 2015, Bank Sinar berubah nama menjadi Bank Mandiri Taspen Pos, dan kemudian pada tanggal 28 Januari 2018, nama berubah lagi menjadi Bank Mandiri Taspen.

Pemegang saham dari bank ini adalah Bank Mandiri, PT. Taspen, dan PT. Pos. Bank Mandiri Taspen dikenal dengan sebutan TOPP yang memiliki makna sebagai berikut: Tangguh: Pantang Menyerah, Adaptif dan Pembelajar; Optimal: Memberikan hasil yang terbaik; Profesional: Kompeten dan dapat dipercaya; Peduli: Melayani dengan hati. Visi perusahaan ini berusaha diwujudkan melalui

misi untuk menciptakan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan keuangan terbaik. Perusahaan juga berfokus pada kebutuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta Pensiunan, dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Tabel 1. 1 Rata-Rata Pencairan Dana Pensiun PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

	Rata-Rata Pencairan	Persentase	Selisih
2021	110,666,604,900	60.41%	-20.83%
2022	72,512,110,550	39.59%	
Total	183,178,715,450		

Sumber: *PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung*

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase pencairan klaim nasabah pada tahun 2022 sebesar 20,83%. Dengan Rata-rata pencairan dana pensiun di PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung memakan waktu selama 20 hari. Sementara SOP yang ditetapkan PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung, pencairan dana pensiun seharusnya selesai dalam waktu 14 hari.

Tabel 1. 2 Insentif Karyawan

No.	Jenis insentif	Jumlah insentif
1	Pembukaan Rekening (≥ 5)	Rp. 50.000' - / rekening
2	Penempatan Deposito	3,5% x jumlah deposito
3	Pinjaman	0,6% x bunga pinjaman

Sumber: *PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung*

Pada Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, memupuk loyalitas, serta meningkatkan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap jabatan. Ada tiga jenis pemberian insentif yaitu, untuk memenuhi syarat mendapatkan insentif di PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung, tim *frontliner* harus mendapatkan pembukaan rekening ≥ 5 , dan besaran insentif akan disesuaikan dengan tarif yang berlaku. Tarif insentif penempatan dana yaitu 3,5% dari total deposito nasabah. Sementara tim *frontliner*

akan mendapatkan insentif $0,6\% \times$ dari bunga pinjaman nasabah. Tentu saja, dalam memberikan insentif kepada karyawan, perusahaan akan mentaati semua peraturan yang berlaku. Pemberian insentif ini bertujuan untuk meningkatkan penjualan produk dan memotivasi semangat kerja para karyawan. Apabila insentif yang diberikan tidak sebanding dengan usaha yang diberikan maka motivasi dan kinerja karyawan dapat menurun dan akan berdampak pada hasil kerja dan akhirnya berpengaruh pada pendapatan perusahaan.

Pemberian insentif di PT Bank Mandiri Taspen selama ini hanya terpusat kepada bagian *frontliner*, belum ada skema insentif untuk pegawai *back office*. Dari hasil pengamatan sementara kinerja karyawan bagian *bussiness service* menurun dan tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, dilihat dari data durasi pengerjaan pencairan dana pensiun yang melewati target waktu yang sudah ditetapkan oleh PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Selain itu bahwa nasabah sering mengeluh terhadap pelayanan yang diberikan terkesan lambat dan sering terjadi jaringan yang *offline*.

Telah dilakukan beberapa penelitian mengenai pengaruh standar operasional prosedur dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hidayattulloh (2019) menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Arief & Sunaryo (2020) yang menunjukkan hasil bahwa standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik standar operasional prosedur tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pebedaan hasil penelitian juga terdapat pada insentif. Penelitian yang dilakukan oleh Candrawati et al. (2013) menunjukkan hasil bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Saputri et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana &

Sasono (2015) yang menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan melakukan pengkajian serta penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Taspen Bandar Lampung.”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1.2.1 Ruang Lingkup Objek

Objek dari penelitian ini adalah standar operasional prosedur dan insentif terhadap kinerja karyawan.

1.2.2 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah 44 orang karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung yang berlokasi di Jl Diponegoro No. 07, Bandar Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kebutuhan penelitian yang direncanakan pada bulan Maret 2022 s.d Agustus 2023.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu pada sumber daya manusia dan penelitian memfokuskan pada standar operasional prosedur, insentif dan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung?
3. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari Standar Operasional Prosedur (SOP), Insentif dan Kinerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, objek dan ruang lingkup penelitian, pengukuran variabel, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, metode pengumpulan data, alat analisis data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam konteks Standar Operasional Prosedur (SOP), kegiatan berulang rutin dicatat dan dijelaskan secara tertulis untuk membentuk pedoman bagi staf dalam menjalankan tugas dengan tepat. Tujuan dari pembuatan SOP adalah untuk mencapai integritas dan kualitas dalam hasil akhir atau layanan yang diberikan. SOP adalah deskripsi resmi tentang tugas-tugas yang berulang dalam suatu organisasi. Pendekatan ini membantu memastikan efisiensi dalam pelaksanaan tugas (Aprianis, 2021). Sebuah organisasi membutuhkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai alat penting untuk mencapai hasil yang optimal dan konsisten dari proses yang dijalankan. Dengan SOP, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim melaksanakan tugasnya secara seragam dan terstandarisasi.

Menyusun SOP membantu organisasi dalam mengimplementasikan dan menjalankan fungsi atau kegiatan tertentu dengan lebih terstruktur dan terkoordinasi (Darmayanti, 2017). Pentingnya SOP dalam proses pengembangan perusahaan juga ditekankan Arief & Sunaryo (2020) bahwa dengan adanya SOP, perusahaan dapat memiliki standar baku yang konsisten, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan keunggulan kompetitif. Dengan mengikuti SOP, semua kegiatan dan aktivitas operasional dalam organisasi dapat terkendali dan terpantau dengan baik. Penerapan SOP yang sesuai dengan peraturan akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Hal ini disebabkan karena semua kegiatan operasional yang dijalankan oleh karyawan akan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam SOP. Dengan demikian, SOP menjadi alat yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang konsisten dan optimal dari proses yang dilakukan.

SOP berperan sebagai panduan kegiatan untuk mengurangi *reworks* yang tidak perlu. Pengulangan kerja adalah tanda ketidakefektifan SOP. Dengan menerapkan SOP yang jelas, organisasi dapat dengan mudah meninjau dan menilai kinerja. SOP juga menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dalam ringkasnya, SOP adalah panduan tertulis berisi prosedur kerja rutin dan tetap untuk menjalankan organisasi secara efektif dan efisien. SOP juga berfungsi sebagai panduan sistematis untuk menciptakan standarisasi, memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan, dan mengurangi kesalahan.

2.1.1. Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur (SOP) berperan penting dalam memberikan referensi yang terkait dengan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi agar dapat beroperasi secara efektif, sehingga membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Tambunan, 2013). Secara rinci peranan dan manfaat SOP sebagai kriteria dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagai panduan kebijakan

SOP berfungsi sebagai kriteria kebijakan yang utama, dengan tujuan dan fungsi utama sebagai panduan bagi organisasi. Standar operasional prosedur yang efektif harus didasarkan pada strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Sebagai panduan kegiatan

SOP memungkinkan organisasi untuk menyelenggarakan kegiatan dengan lebih efektif. SOP yang baik harus mampu menyempurnakan setiap tugas sehingga tidak menyulitkan individu yang terlibat dalam aktivitas tersebut atau yang membutuhkan hasil dari kegiatan tersebut. Oleh karena itu, sebagai kriteria kegiatan, standar operasional prosedur perlu mampu beroperasi secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam berbagai kondisi.

3. Sebagai panduan birokrasi

Setelah diterapkannya standar operasional prosedur, birokrasi kegiatan menjadi lebih tepat dan kurang mudah tertukar. Dalam peristiwa ini, fungsi dan kegunaan tersebut tergantung pada anggota lembaga setingkat kantor yang memiliki kewenangan birokrasi. Standar operasional prosedur sangat diperlukan untuk mendeskripsikan setiap poin verifikasi birokrasi agar dapat mengontrol efektivitas tahap-tahap kegiatan.

4. Sebagai panduan administrasi

Dengan penerapan standar operasional prosedur, organisasi harus bisa mengelola kegiatan dengan bagus. Penting sekali buat sebuah organisasi untuk melakukan manajemen dengan benar, karena banyak sekali bukti nyata yang menunjukkan bahwa tanpa manajemen yang bagus, kapabilitas operasional yang baik menjadi tidak berguna.

5. Sebagai panduan evaluasi kinerja.

Dengan diterapkannya standar operasional prosedur, organisasi bisa memiliki indikator kinerja yang lebih bagus. Evaluasi kinerja melalui penerapan standar operasional prosedur adalah salah satu tolak ukur kepatuhan program. Tindakan kepatuhan ini (jika dapat dijalankan secara baik) dapat membantu suatu organisasi meminimalkan insiden korupsi serta penipuan didalam aktivitas mereka.

6. Sebagai panduan integrasi

Berdasarkan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik, diharapkan organisasi memiliki susunan alur kinerja yang terintegrasi. Jika prosedur dalam organisasi berjalan secara terisolasi, terjadi tumpang tindih dalam kegiatan, sering kali data dan formulir digunakan berulang-ulang, laporan tidak dimanfaatkan secara optimal, dan pendistribusian laporan yang tidak efisien, maka memiliki dan melaksanakan SOP tidak akan memberikan manfaat yang signifikan. Dalam hal ini, organisasi perlu mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah tersebut agar SOP dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif dalam pengelolaan kinerja organisasi.

2.1.2 Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur di dalam suatu organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa semua anggota tim menjalankan tugas dengan konsistensi, hal ini menjadi syarat utama untuk mencapai hasil optimal dan konsisten dari setiap proses.. Seperti yang diungkapkan oleh Arnina (2016), tujuan dari SOP meliputi:

1. Menjaga konsistensi pelaksanaan prosedur kerja oleh pegawai.
2. Mempermudah proses pengawasan pada setiap tahapan prosedur kerja.
3. Memberikan gambaran yang jelas mengenai peran dan fungsi dari masing-masing posisi.
4. Memberikan penjelasan mengenai alur kerja, prosedur yang harus diikuti, serta tanggung jawab dan wewenang dalam menjalankan tugas.
5. Menyediakan informasi tentang dokumen-dokumen yang diperlukan dalam proses kerja.
6. Melindungi perusahaan dan pegawai dari kesalahan administrasi maupun praktek-praktek yang tidak sesuai prosedur.
7. Mencegah terjadinya kesalahan, keraguan, duplikasi, dan inefisiensi dalam proses kerja.
8. Membantu membentuk disiplin kerja bagi para pegawai.
9. Menjadi panduan dalam melaksanakan pekerjaan rutin.
10. Mengidentifikasi pola kerja yang tertulis, sistematis, dan konsisten agar dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat.
11. Memudahkan penugasan tugas dan penentuan tanggung jawab di setiap unit kerja.

2.1.3 Fungsi Standar Operasional Prosedur (SOP)

Menurut penelitian oleh Hartatik (2014) fungsi Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi dalam tugas tim atau unit kerja
2. Sebagai dasar hukum untuk mengatasi bila terjadi penyimpangan.
3. Mengidentifikasi hambatan-hambatan secara transparan agar dapat diatasi dengan mudah.
2. Mengarahkan petugas atau pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.
3. Memberikan pedoman yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

2.1.4 Indikator Standar Operasional Prosedur

Hajar & Yuliani (2016) mengatakan elemen-elemen yang perlu ada di dalam SOP adalah sebagai berikut:

1. Konsistensi

Seiring dengan fungsinya sebagai ketetapan atau prosedur kerja, SOP harus tetap konsisten. Kedisiplinan yang tinggi dari semua pihak terlibat merupakan prasyarat utama dalam mencapai konsistensi yang diharapkan.

2. Efisiensi

Salah satu elemen krusial dalam SOP adalah efisiensi. Dengan pelaksanaan yang cepat, cermat, dan tepat sesuai tujuan, SOP memastikan penggunaan sumber daya yang efisien. Pengukuran efisiensi menjadi penting untuk mengidentifikasi potensi kerugian.

3. Meminimalkan Kesalahan

SOP berperan sebagai panduan pasti yang membimbing para karyawan dalam bekerja secara sistematis. Kehadiran SOP yang jelas membantu mencegah kesalahan yang berdampak negatif pada instansi atau perusahaan terkait.

4. Penyelesaian Masalah

Dalam situasi konflik antar karyawan atau dengan atasan, SOP dapat menjadi penengah yang efektif. Dengan mengacu pada SOP yang tepat, pihak-pihak yang

terlibat dapat menyelesaikan konflik dengan lebih mudah dan menemukan jalan keluar yang mematuhi prosedur.

5. Perlindungan Tenaga Kerja

Tujuan SOP adalah melindungi para karyawan dalam berbagai aspek, termasuk kesetiaan terhadap perusahaan dan hak-hak pribadi. SOP memberikan batasan yang jelas dan sistematis agar isu-isu tersebut tidak menyebabkan permasalahan yang sulit diatasi.

6. Peta kerja

SOP yang terstruktur membentuk pola kerja yang teratur dan menjadi kebiasaan. Dengan fokus pada SOP, perusahaan dapat mencapai kemajuan yang lebih baik. Selain itu, peta kerja yang jelas juga memperkuat disiplin dalam aktivitas.

7. Batasan Masalah

Benteng pertahanan yang ada dalam SOP berperan sebagai langkah pertahanan dari inspeksi eksternal, termasuk dari pemerintah dan mitra bisnis. SOP mampu menahan dan menangani komplain atau protes masyarakat untuk mencegah gangguan yang tidak diinginkan dalam organisasi.

2.2 Pengertian Insentif

Secara umum, dalam lingkungan kerja, motivasi karyawan sangatlah penting untuk mencapai prestasi dan disiplin kerja yang lebih baik. Karyawan seringkali bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai hasil yang diakui dan dihargai oleh perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan adalah melalui insentif, yang merupakan kompensasi tambahan yang bergantung pada hasil kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Sari, 2022). Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Insentif diberikan sebagai tambahan terhadap gaji atau upah karyawan yang berhubungan langsung dengan kinerja mereka. Insentif bukanlah hak yang melekat pada karyawan, melainkan sebuah bentuk apresiasi dan penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan yang telah mencapai kinerja yang baik. Insentif bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi, sehingga semangat kerja mereka tetap tinggi.

Kaitannya dengan kompensasi, insentif memainkan peran penting sebagai salah satu komponen utama. Keduanya saling melengkapi dan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan insentif yang tepat, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak positif pada citra perusahaan di mata masyarakat. Dalam memberikan insentif, perlu adanya jenis-jenis insentif tertentu yang dapat dikelola dengan baik dan mengedepankan nilai keadilan. Besaran insentif yang diberikan juga harus seimbang, tidak berlebihan maupun kurang, agar tetap memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan. Secara keseluruhan, pemberian insentif bertujuan untuk mendorong semangat, kecepatan, dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan berhasil meraih keberhasilan melalui kerja keras dan dedikasi para karyawan. Selain itu dengan penetapan insentif standar prestasi karyawan dapat diukur secara kuantitatif.

2.2.1 Manfaat Insentif

Menurut Rongala (2015), insentif memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan efisiensi karyawan.

Pegawai akan merasa lebih termotivasi karena percaya bahwa prestasi yang unggul akan berujung pada penghargaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mengikuti perkembangan terbaru, motivasi diperlukan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Oleh karena itu, memenuhi keinginan-keinginan pegawai menjadi penting.

2. Mendorong produktifitas karyawan

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan produktif, karena kinerja yang baik berarti keuntungan bagi perusahaan dan imbalan tambahan bagi mereka

2.2.2 Tujuan Insentif

Menurut Nurani (2015) tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Mempertahankan tenagakerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan
4. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
5. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik

2.2.3 Jenis Insentif

Secara garis besar Hasibuan & Malayu (2017) mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif materil atau finansial

Insentif materil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non-materil atau non-finansial

Insentif non-materil atau non-finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat terukur.

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

2.2.4 Indikator Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Alam et al. (2021) antara lain sebagai berikut:

1. Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.

2. Jumlah waktu kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada

perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

5. Kelayakan

Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Syafriana, 2017). Menurut Meta (2012) kinerja merupakan hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan yang dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dalam tim, kualitas kerja yang dihasilkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dan harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dapat diukur dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan, karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Sembiring, 2019). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehariono, 2012).

2.3.1 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Fatthorahman (2023) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Ketrampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknik operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti ketrampilan konseptual (*conceptual skill*) ketrampilan manusia (*human skill*) dan ketrampilan teknik (*technical skill*).

3. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

4. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaan. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal (2014) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan yang lain.

5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektifitas.
8. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
9. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
10. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Antika et al. (2021) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Kontribusi	Hasil Penelitian
1	Dian Maharani, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar	<p>Penelitian Dian Maharani, Sudarmi, Hafiz Elfiansyah (2021) menggunakan variabel insentif.</p> <p>Penelitian saya menggunakan variabel standar operasional prosedur dan insentif.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif, adalah dengan mengukur pengaruh insentif (variabel independen) dengan kinerja karyawan (variabel dependen)</p>	<p>Hasil kesimpulan penelitian bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
2	Mustopa Hidayattulloh, Muhammad Ridwan (2019)	Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia	<p>Penelitian Mustopa Hidayattulloh, Muhammad Ridwan (2019) menggunakan variabel standar operasional prosedur dan pengawasan.</p> <p>Penelitian saya menggunakan variabel standar operasional prosedur dan insentif.</p>	<p>Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 22, yaitu dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda, dan uji hipotesa t dan uji f. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.</p>	<p>Hasil kesimpulan penelitian bahwa standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Luluk Cahya Dipadirani (2020)	Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Ten Group Surabaya Divisi Logistik Dan Produksi	<p>Penelitian Luluk Cahya Dipadirani (2020) menggunakan variabel standar operasional prosedur dan sistem penggajian</p> <p>Penelitian saya menggunakan variabel standar operasional prosedur dan insentif.</p>	<p>Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²) dengan bantuan program SPSS. Skala pengukuran menggunakan skala likert.</p>	<p>Hasil kesimpulan penelitian bahwa standar operasional prosedur dan sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
4	RahAreng (2021)	<i>The Impact of implementing Standar Operating Procedures and Supervision on Employee Performance</i>	<p>Penelitian Rahreng (2021) menggunakan variabel standar operasional prosedur dan pengawasan.</p> <p>Penelitian saya menggunakan variabel standar operasional prosedur dan insentif.</p>	<p>Data penelitian diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik pada asumsi normalitas, asumsi multikolinearitas, dan asumsi heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.</p>	<p>Hasil kesimpulan penelitian bahwa standar operasional prosedur dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

5	Mfikwa et al. (2022)	<i>The Role of Financial Incentive on Employees Performance in Tanzania: A Case of Iringa Municipal Council</i>	<p>Penelitian Mfikwa et al. (2022) menggunakan variabel standar operasional prosedur dan sistem penggajian.</p> <p>Penelitian saya menggunakan variabel standar operasional prosedur dan insentif.karyawan secara parsial dan simultan.</p>	<p>Data penelitian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial seperti regresi linier berganda. Penelitian tersebut mengungkapkan kontribusi positif namun tidak signifikan dari insentif keuangan terhadap kinerja karyawan di Dewan Kota Iringa.</p>	<p>Hasil kesimpulan penelitian bahwa insentif meningkatkan kinerja karyawan.</p>
---	----------------------	---	---	--	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, menunjukkan bahwa SOP dan Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka diadakan penelitian lanjutan dengan objek penelitian Karyawan PT Bank Mandiri Taspen di Bandar Lampung.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Standar operasional prosedur (SOP) merupakan bagian dari perencanaan yang sedang dijalankan dan digunakan untuk memberi bimbingan bagi tugas-tugas yang dilakukan berulang-ulang dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu perusahaan, bagi perusahaan dan bagi pegawai berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan telah memberikan suatu rancangan berupa SOP yang bertujuan untuk mempermudah karyawan melaksanakan kegiatannya, dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

Agar memberikan hasil kerja sama yang tinggi baik kualitas dan kuantitas dalam rangka melaksanakan pekerjaan. SOP pada setiap organisasi baik di lingkungan instansi pemerintah maupun perusahaan swasta sangat diperlukan untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Penerapan SOP yang baik pada lingkungan kerja dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika seluruh karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan maka secara bertahap kualitas kinerja karyawan akan semakin baik sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian Novrianti & Jumaren (2019) bahwa penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumelar (2017) bahwa penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H1: SOP berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik. Karyawan mengharapkan peningkatan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan pemberian insentif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif.

Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang. Arnolds & Venter (2007) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran pada karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai. Hal ini di dukung oleh penelitian Maharani et al. (2021) bahwa penerapan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

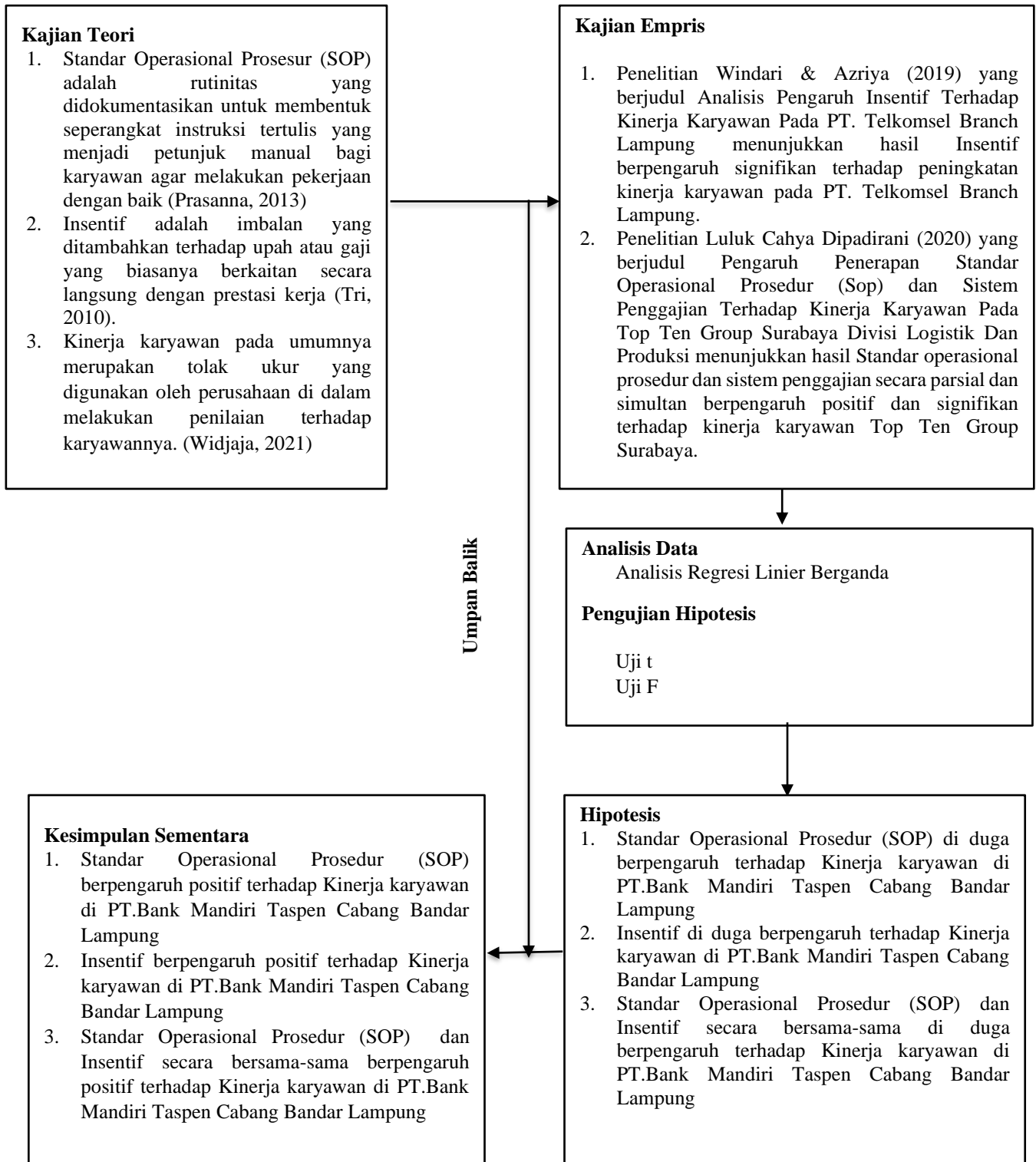
H2: Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap organisasi sangat diperlukan untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Tujuan dari SOP adalah untuk mempermudah dan menyeimbangkan pandangan semua orang yang menggunakannya agar lebih memahami setiap langkah kegiatan yang harus dilakukan. Penerapan SOP lingkungan kerja dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika seluruh karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat. Disamping itu setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai tujuan berbeda ketika ia bergabung pada perusahaan, agar menjamin tercapainya keselarasan tujuan pimpinan perusahaan memberikan perhatian dengan memberikan insentif.

Pada dasarnya, insentif merupakan pemberian perusahaan atas prestasi kerja karyawannya, untuk mewujudkan hubungan mutualisme antara perusahaan dengan karyawan. Pemberian insentif juga akan memberikan dorongan motivasi agar karyawan bekerja lebih maksimal. Hadirandja (2002) berpendapat insentif non material adalah fasilitas kerja, pemberian insentif akan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

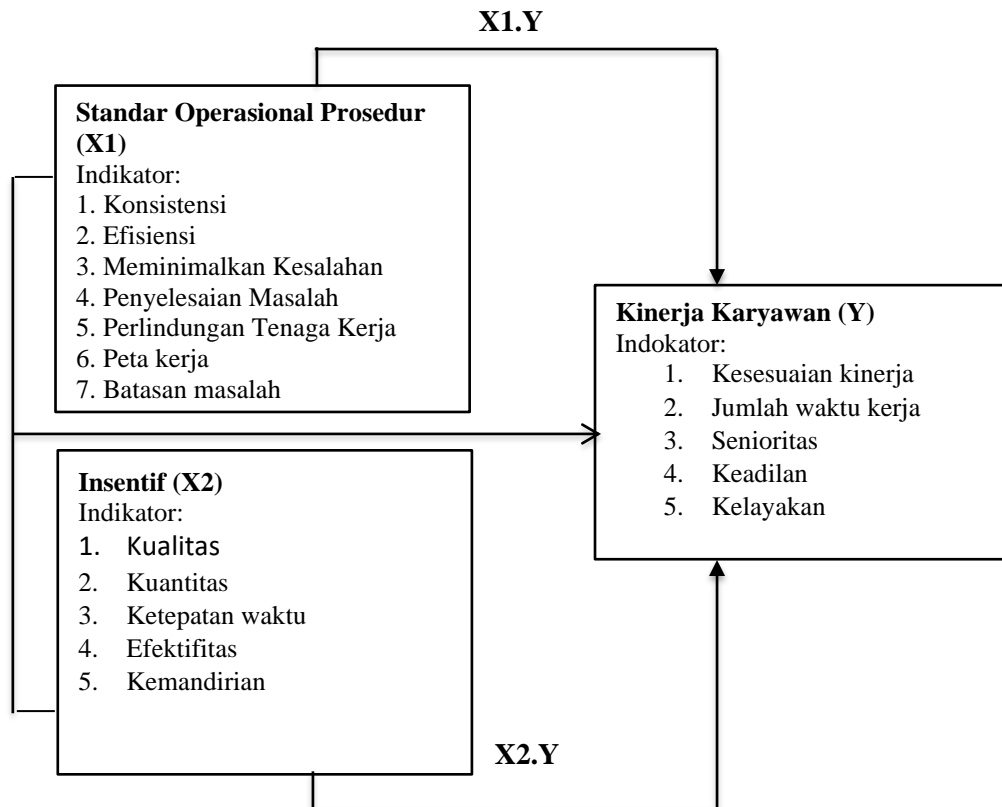
H3: Standar Operasional Prosedur dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Penelitian Terdahulu

2.7 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Priadana & Sunarsi (2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengungkap gejala secara holistic-kontektual melalui pengumpulan data dari latar alami. Penelitian ini berangkat dari suatu teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk data empiris di laporan. Dalam penelitian kuantitatif pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih efisien sehingga lebih mudah diolah. Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan dalam menampilkan hasilnya. Sebagai metode ilmiah, metode kuantitatif harus spesifik atau empiris, obyektif, terukur, masuk akal dan sistematis. Proses penelitian bersifat asosiatif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan, data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak terbukti.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan peneliti merupakan hasil akhir dari pengelolaan dalam proses penelitian. Data mentah merupakan data yang dimulai didasarnya. Dalam pengumpulan sumber data, penulis melakukan pengumpulan sumber data dalam

wujud data primer dan sekunder, data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama atau di ambil oleh peneliti langsung, baik individu maupun kelompok. Data primer secara khusus diperoleh dari hasil survey atau hasil penyebaran kuesioner. Data tersebut merupakan hasil jawaban pengisian kuesioner dari narasumber. Dalam penelitian ini data premier yaitu jawaban kuesioner dari karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data pendukung yang sudah terdokumentasikan, data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain, seperti catatan, artikel, studi kepustakaan, buku, website, serta jurnal penelitian. Data sekunder berupa data yang mendukung penelitian berupa bukti, laporan, catatan historis yang telah tersusun dalam bentuk arsip, data documenter seperti data kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Angket

Untuk mendapatkan data yang akurat, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner/angket. Kuisisioner merupakan suatu metode atau teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan pertanyaan yang harus dijawab oleh narasumber. Dengan cara demikian maka pertanyaan-pertanyaan yang dituliskan dalam bentuk kuesioner, kemudian disebarkan kepada orang yang diwawancara untuk dijawab, kemudian akan diperoleh sikap orang yang diwawancarai terhadap pertanyaan yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang jawabannya sudah tersedia, responden tinggal memilih jawaban sesuai pertanyaan yang dimaksud. Dengan menggunakan skala *Likert*, Simamora (2005, p. 23) menjelaskan bahwa skala *likert* memberikan kesempatan kepada

orang yang diwawancarai untuk mengungkapkan perasaan mereka dengan cara mengungkapkan persetujuan terhadap suatu pernyataan. Jawaban setiap item instrumen dengan menggunakan skala *likert* memiliki tingkat dari terendah sampai tertinggi yang berarti ketidak sepakatan yang kuat dan kesepakatan yang kuat, dan jumlah pilihan harus ganjil. Pernyataan-pernyataan tersebut disajikan kepada responden dengan skor 1-5, yaitu:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dari penelitian. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung yang diantaranya berjumlah 44 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Taspen yang berjumlah 44 orang diseluruh devisi. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena kurang dari 100 populasi.

3.4.3 Teknik Sampling

Metode *nonprobability sampling* akan digunakan dalam penelitian ini. *Nonprobability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen (anggota) populasi yang dipilih sebagai anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*, yaitu penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sample.

Tabel 3. 2 Data Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Bandar Lampung Tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah karyawan (orang)
1.	Spoke Manager	1 Orang
2.	Operational Manager	1 Orang
3.	Relationship Officer Penseon (ROP)	1 Orang
4.	General Affair (GA)	3 Orang
5.	Account Officer Pension (AOP)	6 Orang
6.	Costumer Service (CS)	5 Orang
7.	Teller	5 Orang
8.	Bussiness Service (BS)	3 Orang
9.	Bussiness Admin (BA)	3 Orang
10.	Pelaksana Credit Operation (PCO)	3 Orang
11.	Verifikator	3 Orang
12.	Security	4 Orang
13.	Office Boy (OB)	2 Orang
14	Driver	4 Orang
Jumlah		44 Orang

Sumber : PT.Bank Mandiri Taspen Cabang Bandar Lampung, 2023

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan sifat atau nilai perlakuan orang, faktor, objek atau aktivitas dengan perbedaan tertentu, perbedaan tersebut ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Hakim, 2015, p. 123). Secara

teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut, seseorang atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain. penelitian harus berdasarkan sekelompok sumber data atau objek yang bervariasi. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih, yaitu pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat baik secara positif atau negatif (Hakim, 2015, p. 124). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif. SOP adalah salah satu acuan mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan, dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan (Dipadirani, 2020). Sedangkan, Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Kamelia, 2019)

.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan variabel lainnya. Variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas (Hakim, 2015, p. 125). Dalam penelitian ini variabel dependent yang diteliti adalah Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Standar Operasional Prosedur (X1)	Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman tertulis yang berisi serangkaian prosedur kerja operasional pada suatu organisasi yang sifatnya rutin dan tetap yang bertujuan agar suatu organisasi berjalan efektif dan efisien (Aprianism, 2021)	Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan kegiatan rutin atau berulang yang didokumentasikan untuk membentuk seperangkat instruksi tertulis yang menjadi petunjuk manual bagi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan benar sehingga menghasilkan integritas dan kualitas dalam produk akhir atau dalam memberikan layanan (Prasanna, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsistensi 2. Efisiensi 3. Meminimalkan Kesalahan 4. Penyelesaian Masalah 5. Perlindungan Tenaga Kerja 6. Peta kerja 7. Batasan Masalah Hajar` (2015)	<i>Likert</i>
2	Insentif (X2)	Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang besarnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial (Indrasari, 2017)	Insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia (karyawan). (Maharani, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian kinerja 2. Jumlah waktu kerja 3. Senioritas 4. Keadilan 5. Kelayakan (Alam et al., 2021)	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. (Widjaja, 2021)	Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dan harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Hakim, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Antika et al., 2021)	<i>Likert</i>

3.6 Uji Persyaratan Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan suatu uji melakukan fungsinya apakah alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur, dengan kata lain uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kreteria pengujian menggunakan SPSS 21 dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel, dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df=n-2$, jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$) maka item pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid dan tidak akan disertakan pengolahan data selanjutnya (Darma, 2021, p. 7). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden sebagai sampel, jadi r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361 didapat dari r tabel $df= 30-2 =28$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menyediakan alat untuk mengukur konten pengukurannya, yang artinya setiap kali alat tersebut digunakan akan memberikan hasil pengukuran yang sama dalam periode waktu yang berbeda, dengan kata lain data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai pada konsistensi item pada instrumen analisis nilai Cronbach Alpha (α), dimana variabel tersebut dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0,700 (Darma, 2021, p. 17).

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama atau terdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode “*One-sample kolmogrov-smirnov test*”, sehingga diperoleh

nilai probabilitas atau Asymp.sig.(2-tailed). Adapun kriterianya yaitu jika Sig. Kolmogorov Smirnov $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya.

3.7.2 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen (regresi berganda) dimana terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Adanya korelasi tersebut kemudian dapat menyebabkan nilai taksiran semakin tidak stabil. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (Nawari, 2010, p. 124).

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu bagian usaha dalam proses analisis, dimana data yang diperoleh diolah untuk diambil kesimpulan, proses tersebut bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan memverifikasi kebenaran penelitian. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan **SPSS 21**. Model ini digunakan untuk penelitian yang ingin mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1	= Koefisien regresi untuk X1
b2	= Koefisien regresi untuk X2
X1	= Standar Operasional Prosedur (SOP)
X2	= Insentif
e	= Standar error

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel, syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 5\%$
2. Menggunakan distribusi t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - (k - 1)$

Dengan ketentuan :

Jumlah Variabel (k)

Jumlah Responden/data (n)

3. Hipotesis statistik

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan

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

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : 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

Kreteria penerimaan dan penolakan hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara SOP dan Insentif pada Kinerja Karyawan.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara SOP dan Insentif pada Kinerja Karyawan.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut: Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:

1. Rumusan hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y)

H_a : terdapat pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

3. Menentukan Ftabel dan Fhitung

Selanjutnya, Ftabel dan Fhitung ditentukan dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.

- a. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Fhitung dihitung dengan menghitung derajat kebebasan (df) yang merupakan fungsi dari jumlah variabel (k) dan jumlah observasi (n) dalam penelitian ini. Fhitung di dapat perhitungan $df = k-1$, $df = n-k$

3. Kriteria Keputusan

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel (X) terhadap (Y).

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel (X) terhadap (Y).

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:

- a. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b. 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.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Semakin baik SOP yang ditetapkan maka semakin baik kinerja karyawan. Karena SOP merupakan petunjuk dalam melakukan pekerjaan sehingga SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi pada variabel SOP teruji signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung, yang artinya semakin baik Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung sebesar 0,001. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,001. Koefisien regresi pada variabel insentif teruji signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung, yang artinya semakin baik penetapan insentif yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Koefisien regresi pada variabel Standar

Operasional Prosedur (SOP) dan Insentif teruji signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung, yang artinya semakin baik penetapan SOP dan insentif secara bersama-sama maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a) Sebaiknya pihak management PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung kedepannya lebih memperhatikan efisiensi Standar Operasional (SOP) sehingga tidak perlu melewatkan satu atau beberapa langkah SOP untuk menyingkat waktu pekerjaan.
 - b) Sebaiknya pihak management PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung kedepannya lebih memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.
 - c) Sebaiknya pihak management PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung kedepannya lebih meningkatkan pelatihan kerja sehingga karyawan lebih terampil dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi Peneliti

Disarankan bagi peneliti selanjutnya pada bidang relevan diharapkan dapat mengembangkan atau menambahkan variabel-variabel lainnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianis. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Bandar Lampung. *Bandar Lampung, Universitas Saburai*.
- Alam, S., Rijal, S., & Sudianto. (2021). Mediasi Kepuasan Kinerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Makassar, STIEM Bongaya Makassar*
- Antika, N, D., Nataranigtyas, M, F., Lonikat, E, V, T., Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jawa Timur, UPN Veteran Jawa Timur*
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). *Jakarta, Universitas Budi Luhur*.
- Arnina. (2016). *Langkah-langkah Efektif Menyusun SOP No Title*. Depok: Huta Publisher.
- Candrawati, D. D., Al-Musadieq, M., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Malang, Universitas Brawijaya*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Bogor: Gue Pedia
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Sumatera Selatan, STIE Sereho Lahat*.
- Fatthorahman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grub.
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv . Union Event Planner. *Surabaya, Universitas Kristen Petra*.
- Hajar, S., & Yuliani, F. (2016). Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (Sop) Pelayanan Surat Tanah Di Kantor Camat Sukajadi Kota Pekanbaru. *PEKANBARU, Universitas Riau*.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Pintar Membuat SOP (Standar Operasional Prosedur)*. Flashbooks.
- Hasibuan, & Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen

- Logistics Solutions Indonesia. *Jawa Barat, Universitas Islam As-syafi'iyah*.
- Kamelia, G. (2019). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seabreez Indonesia. *Bandung. Universitas Widyatama*
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Subang. STIE Sutaatmadja*
- Dipadirani, L. C. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Ten Group Surabaya Divisi Logistik Dan Produksi. *Surabaya, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Mangkunegara, & Bilal. (2017). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Letris Indonesia 2). *Jakarta, Universita Marcu Buana*.
- Meta, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang. *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Mfikwa, S. (2022). *The Role of Financial Incentive on Employees Performance in Tanzania: A Case of Iringa Municipal Council. Tanzania. University of Iringa*
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung. *Tulung Agung, Universitas Tulungagung*.
- Novrianti, D. P., & Jumaren. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Batam. Universitas Putera Batam*
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books
- Rahareng. (2021). *The Impact of implementing Standar Operating Procedures and Supervision on Employee Performance. Palu. STIE Panca Bakti*
- Rongala, J. R. (2015). Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado. *Manado, Universitas Sam Ratulangi*.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Palembang, Universitas Indo Global Mandiri*.
- Sari, M. R. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Media Utama.

- Sembiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Medan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surya Nusantara*.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bali, Universitas Undayana*.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Soemohadiwidjojo, A. S. A. (2014). *Mudah Menyusun SOP*. Jogjakarta: Penerbit Plus.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Pekanbaru, Riau Economic and Business*
- Tambunan, M. R. (2013). *Pedoman penyusunan Standard operating prosedur*. Jakarta: Penerbit Maiesta.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardhana, I., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *Surabaya, Universitas Airlangga*.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Banten. Universitas Pradita*
- Windari, K. T., & Azriya, N. (2019). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkomsel Branch Lampung. *Lampung. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

KUESIONER

Bersamaan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti dan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung”**.

Petunjuk Pengisian Jawaban : Berilah tanda (\surd) untuk jawaban yang sesuai

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Perempuan
 Laki-laki
3. Tingkat Pendidikan : SMA
 DIPLOMA
 S1
 S2
 S3
4. Masa Kerja : < 1 Tahun
: 1- 5 Tahun
: 5 - 10 Tahun
: > 10 Tahun

Silahkan tunjukkan, pernyataan yang anda merasa setuju atau tidak setuju tentang Standar Operasional Prosedur dan Insentif di PT. Bank Mandiri Taspen Bandar Lampung. Berilah tanda silang (X) pada nomor / angka sesuai dengan penilaian jawaban anda dengan menggunakan skala berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

1. Standar Operasional Prosedur (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Perusahaan ditempat saya bekerja sudah memiliki Standar Operasional Prosedur					
2	Saya sudah memahami SOP yang berlaku dalam perusahaan.					
3	Saya tidak pernah mengalami kejadian salah paham ketika bekerja akibat tidak ada kejelasan prosedur kerja dan instruksinya					
4	Saya sudah menerapkan SOP yang berlaku di perusahaan					
5	SOP membuat pekerjaan semakin terstruktur					
6	Tidak perlu melewatkan satu atau beberapa langkah SOP supaya menyingkat waktu pekerjaan					
7	Saya selalu mentaati SOP ketika melakukan pekerjaan					
8	Saya tidak dapat bekerja tanpa SOP					

2. Insentif (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
2	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
3	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan					
4	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus tunai					
5	Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
6	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden

Standar Operasional Prosedur

No	Nama	SOP1	SOP2	SOP3	SOP4	SOP5	SOP6	SOP7	SOP8	Total Standar Operasional Prosedur
1	Responden 1	4	4	4	4	4	5	5	5	35
2	Responden 2	4	4	4	4	3	3	5	4	31
3	Responden 3	4	5	3	4	4	4	5	4	33
4	Responden 4	4	3	3	3	3	3	4	4	27
5	Responden 5	4	4	3	4	4	3	4	4	30
6	Responden 6	5	3	3	3	3	3	4	4	28
7	Responden 7	4	5	3	4	4	4	4	4	32
8	Responden 8	5	4	4	4	4	3	4	4	32
9	Responden 9	4	4	4	3	3	3	5	4	30
10	Responden 10	3	3	4	4	5	5	4	4	32
11	Responden 11	3	3	3	3	3	3	4	4	26
12	Responden 12	4	4	4	4	4	4	5	3	32
13	Responden 13	4	4	4	3	4	4	5	5	33
14	Responden 14	4	4	3	3	2	2	4	4	26
15	Responden 15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	Responden 16	4	4	4	3	3	3	5	4	30
17	Responden 17	4	3	3	4	3	2	4	4	27
18	Responden 18	3	4	4	3	4	4	4	4	30
19	Responden 19	4	4	4	4	4	4	5	5	34
20	Responden 20	4	5	3	3	3	2	4	4	28
21	Responden 21	5	4	3	4	4	3	5	4	32
22	Responden 22	3	4	4	4	4	4	5	4	32
23	Responden 23	4	4	4	3	3	3	4	4	29
24	Responden 24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	Responden 25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	Responden 26	5	4	4	4	4	3	4	4	32
27	Responden 27	4	4	4	5	4	4	5	5	35
28	Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	3	31
29	Responden 29	4	3	5	4	3	5	2	4	30
30	Responden 30	3	4	3	4	5	5	5	5	34
31	Responden 31	3	5	4	5	4	4	4	4	33
32	Responden 32	4	4	5	4	4	4	5	5	35
33	Responden 33	5	4	5	5	5	4	5	4	37
34	Responden 34	4	3	4	4	3	3	4	4	29
35	Responden 35	4	3	4	4	4	5	5	5	34
36	Responden 36	4	5	3	4	4	4	4	4	32
37	Responden 37	4	4	4	4	4	3	4	4	31
38	Responden 38	4	4	4	5	4	4	4	5	34
39	Responden 39	5	4	4	5	4	4	5	5	36
40	Responden 40	4	3	4	4	3	4	3	3	28
41	Responden 41	5	4	4	4	4	4	5	5	35
42	Responden 42	4	5	3	3	2	4	4	4	29
43	Responden 43	5	4	4	5	5	4	4	5	36
44	Responden 44	5	5	5	5	5	5	4	5	39
	Total	181	176	169	174	167	165	192	187	1411

Insentif

No	Nama	I1	I2	I3	I4	I5	Total Insentif
1	Responden 1	5	5	5	5	5	25
2	Responden 2	5	5	5	5	5	25
3	Responden 3	5	4	5	5	5	24
4	Responden 4	4	3	4	4	4	19
5	Responden 5	4	3	4	4	4	19
6	Responden 6	4	3	4	4	4	19
7	Responden 7	3	4	4	4	5	20
8	Responden 8	4	4	4	4	4	20
9	Responden 9	4	4	4	5	4	21
10	Responden 10	4	4	4	4	4	20
11	Responden 11	4	4	4	4	4	20
12	Responden 12	4	4	5	5	5	23
13	Responden 13	5	5	5	5	5	25
14	Responden 14	4	4	4	3	3	18
15	Responden 15	4	4	4	4	4	20
16	Responden 16	3	5	5	5	5	23
17	Responden 17	5	4	4	4	3	20
18	Responden 18	5	5	4	4	4	22
19	Responden 19	5	5	5	5	4	24
20	Responden 20	5	4	4	4	4	21
21	Responden 21	4	5	5	5	5	24
22	Responden 22	5	4	5	5	5	24
23	Responden 23	5	4	4	4	4	21
24	Responden 24	5	5	4	5	5	24
25	Responden 25	5	5	3	5	5	23
26	Responden 26	4	4	4	4	4	20
27	Responden 27	5	5	5	5	5	25
28	Responden 28	4	4	4	4	4	20
29	Responden 29	4	3	3	2	3	15
30	Responden 30	5	5	5	5	5	25
31	Responden 31	4	4	4	4	4	20
32	Responden 32	4	5	4	5	4	22
33	Responden 33	5	5	5	5	4	24
34	Responden 34	4	4	4	4	5	21
35	Responden 35	5	5	5	5	4	24
36	Responden 36	4	4	4	4	4	20
37	Responden 37	3	4	4	4	4	19
38	Responden 38	5	5	5	4	5	24
39	Responden 39	4	5	5	5	4	23
40	Responden 40	4	5	4	3	4	20
41	Responden 41	5	5	2	5	5	22
42	Responden 42	4	4	3	4	4	19
43	Responden 43	5	5	2	4	4	20
44	Responden 44	5	3	2	4	1	15
	Total	193	190	182	191	186	942

Kinerja Karyawan

No	Nama	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Total Kinerja Karyawan
1	Responden 1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	Responden 2	5	4	4	4	5	4	5	4	35
3	Responden 3	5	5	4	5	5	4	5	4	37
4	Responden 4	4	3	4	4	4	3	4	4	30
5	Responden 5	3	5	4	4	3	4	4	4	31
6	Responden 6	4	4	4	4	4	3	4	4	31
7	Responden 7	4	5	4	5	4	4	5	4	35
8	Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	Responden 9	5	4	4	5	4	3	4	4	33
10	Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	Responden 11	4	4	3	4	4	3	4	4	30
12	Responden 12	4	4	3	3	4	4	5	3	30
13	Responden 13	5	5	5	5	5	3	5	5	38
14	Responden 14	4	3	4	3	4	3	3	4	28
15	Responden 15	5	5	4	5	5	4	4	4	36
16	Responden 16	4	4	4	5	5	3	5	4	34
17	Responden 17	4	4	4	4	4	4	3	4	31
18	Responden 18	5	5	4	3	5	3	4	4	33
19	Responden 19	4	5	5	5	5	4	4	5	37
20	Responden 20	4	5	4	4	4	3	4	4	32
21	Responden 21	5	5	4	5	5	4	5	4	37
22	Responden 22	5	4	4	5	4	4	5	4	35
23	Responden 23	5	4	4	4	4	3	4	4	32
24	Responden 24	5	4	5	5	5	5	5	5	39
25	Responden 25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	Responden 27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	Responden 28	4	4	3	4	4	4	4	3	30
29	Responden 29	5	4	4	4	4	4	3	4	32
30	Responden 30	4	5	5	5	4	4	5	5	37
31	Responden 31	4	4	3	4	4	5	4	4	32
32	Responden 32	4	4	5	5	4	4	4	5	35
33	Responden 33	5	5	4	5	5	5	4	4	37
34	Responden 34	5	5	4	4	4	4	5	4	35
35	Responden 35	5	4	5	4	5	4	4	5	36
36	Responden 36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	Responden 37	4	4	4	4	5	4	4	4	33
38	Responden 38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	Responden 39	5	5	5	5	5	5	4	5	39
40	Responden 40	4	5	3	4	4	4	4	3	31
41	Responden 41	4	4	5	4	3	4	5	5	34
42	Responden 42	4	4	4	4	4	3	4	4	31
43	Responden 43	5	4	5	4	5	5	4	5	37
44	Responden 44	5	5	5	4	5	5	5	5	39
	Total	196	193	185	191	192	174	190	187	1508

Lampiran 3. Uji Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	22	50.0	50.0	50.0
Valid Perempuan	22	50.0	50.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	28	63.6	63.6	63.6
Valid S2	3	6.8	6.8	70.5
SMA	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	1	2.3	2.3	2.3
Valid 1 - 5 tahun	23	52.3	52.3	54.5
5 - 10 tahun	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

Standar Operasional Prosedur

SOP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	13.6	13.6	13.6
Valid 4	27	61.4	61.4	75.0
Valid 5	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	20.5	20.5	20.5
Valid 4	26	59.1	59.1	79.5
Valid 5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	29.5	29.5	29.5
Valid 4	25	56.8	56.8	86.4
Valid 5	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	25.0	25.0	25.0
Valid 4	24	54.5	54.5	79.5
Valid 5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.5	4.5	4.5
3	12	27.3	27.3	31.8
Valid 4	23	52.3	52.3	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6.8	6.8	6.8
3	13	29.5	29.5	36.4
Valid 4	20	45.5	45.5	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	23	52.3	52.3	56.8
5	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SOP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	6.8	6.8	6.8
Valid 4	27	61.4	61.4	68.2
5	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Insentif**I1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.8	6.8	6.8
4	21	47.7	47.7	54.5
5	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

I2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11.4	11.4	11.4
4	20	45.5	45.5	56.8
5	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

I3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.8	6.8	6.8
3	3	6.8	6.8	13.6
4	23	52.3	52.3	65.9
5	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

I4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	2	4.5	4.5	6.8
4	22	50.0	50.0	56.8
5	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.3	2.3	2.3
3	3	6.8	6.8	9.1
Valid 4	24	54.5	54.5	63.6
5	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.3	2.3	2.3
4	22	50.0	50.0	52.3
5	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.5	4.5	4.5
4	23	52.3	52.3	56.8
5	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11.4	11.4	11.4
4	25	56.8	56.8	68.2
5	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.8	6.8	6.8
4	23	52.3	52.3	59.1
5	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.5	4.5	4.5
Valid 4	24	54.5	54.5	59.1
Valid 5	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	25.0	25.0	25.0
Valid 4	24	54.5	54.5	79.5
Valid 5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.8	6.8	6.8
Valid 4	24	54.5	54.5	61.4
Valid 5	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.8	6.8	6.8
Valid 4	27	61.4	61.4	68.2
Valid 5	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas SOP

		Correlations								TOTAL_SO
		SOP 1	SOP 2	SOP 3	SOP 4	SOP 5	SOP 6	SOP 7	SOP 8	P
SOP1	Pearson Correlation	1	.282	.318	.493*	.197	-.025	.167	.225	.481**
	Sig. (2-tailed)		.131	.087	.006	.297	.898	.378	.232	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOP2	Pearson Correlation	.282	1	.100	.271	.402*	.163	.437*	.383*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.131		.600	.148	.028	.389	.016	.037	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOP3	Pearson Correlation	.318	.100	1	.521*	.396*	.579*	-.102	.265	.611**
	Sig. (2-tailed)	.087	.600		.003	.030	.001	.591	.156	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOP4	Pearson Correlation	.493*	.271	.521*	1	.670*	.531*	.121	.452*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.006	.148	.003		.000	.003	.523	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOP5	Pearson Correlation	.197	.402*	.396*	.670*	1	.717*	.350	.555*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.297	.028	.030	.000		.000	.058	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOP6	Pearson Correlation	-.025	.163	.579*	.531*	.717*	1	-.011	.444*	.704**
	Sig. (2-tailed)			*	*	*				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

SOP7	Sig. (2-tailed)	.898	.389	.001	.003	.000		.953	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.167	.437*	-.102	.121	.350	-.011	1	.440*	.437*
	Sig. (2-tailed)	.378	.016	.591	.523	.058	.953		.015	.016
SOP8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.225	.383*	.265	.452*	.555*	.444*	.440*	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.232	.037	.156	.012	.001	.014	.015		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_SOP	Pearson Correlation	.481*	.567*	.611*	.794*	.856*	.704*	.437*	.701*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.016	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	P									

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Insentif

		Correlations					
		I1	I2	I3	I4	I5	TOTAL_INSENTIV
I1	Pearson	1	.396*	.100	.357	-.013	.456*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.030	.599	.053	.945	.011
	N	30	30	30	30	30	30
I2	Pearson	.396*	1	.492**	.504**	.521**	.798**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.030		.006	.005	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
I3	Pearson	.100	.492**	1	.572**	.663**	.801**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.599	.006		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
I4	Pearson	.357	.504**	.572**	1	.480**	.796**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.053	.005	.001		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
I5	Pearson	-.013	.521**	.663**	.480**	1	.767**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.945	.003	.000	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_INSENTIV	Pearson	.456*	.798**	.801**	.796**	.767**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.192	.328	.298	.642**	.296	.337	.299	.616**
	Sig. (2-tailed)		.310	.077	.110	.000	.112	.069	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.192	1	.219	.482**	.234	.339	.502**	.189	.599**
	Sig. (2-tailed)	.310		.245	.007	.214	.067	.005	.318	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.328	.219	1	.413*	.400*	.492**	.360	.944**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.077	.245		.023	.028	.006	.051	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.298	.482**	.413*	1	.303	.399*	.515**	.414*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.110	.007	.023		.104	.029	.004	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.642**	.234	.400*	.303	1	.361*	.313	.389*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.214	.028	.104		.050	.092	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.296	.339	.492**	.399*	.361*	1	.286	.452*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.112	.067	.006	.029	.050		.125	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	.337	.502**	.360	.515**	.313	.286	1	.368*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.069	.005	.051	.004	.092	.125		.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KK8	Pearson Correlation	.299	.189	.944**	.414*	.389*	.452*	.368*	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.109	.318	.000	.023	.034	.012	.045		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_KK	Pearson Correlation	.616**	.599**	.745**	.711**	.660**	.688**	.685**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas SOP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Hasil Uji Reliabilitas Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

Lampiran 7. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			328.888	13	25.299	5.937	.000
TOTAL_KK *	Between	Linearity	303.839	1	303.839	71.302	.000
	Groups	Deviation from Linearity	25.049	12	2.087	.490	.905
TOTAL_SOP	Within Groups		127.839	30	4.261		
Total			456.727	43			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			270.002	8	33.750	6.326	.000
TOTAL_KK *	Between	Linearity	153.535	1	153.535	28.779	.000
	Groups	Deviation from Linearity	116.467	7	16.638	3.119	.012
TOTAL_INSENTIV	Within Groups		186.725	35	5.335		
Total			456.727	43			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.522	2.743		1.649	.107		
1 TOTAL_SOP	.659	.080	.696	8.211	.000	.853	1.172
TOTAL_INSENTIV	.402	.109	.313	3.697	.001	.853	1.172

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_INSEN TIV, TOTAL_SOP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.737	1.672

a. Predictors: (Constant), TOTAL_INSENTIV, TOTAL_SOP

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

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

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.90	40.54	34.27	2.820	44
Residual	-4.868	2.914	.000	1.633	44
Std. Predicted Value	-1.904	2.223	.000	1.000	44
Std. Residual	-2.911	1.743	.000	.976	44

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89