



Pengaruh Insentif Kerja Dan Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cawang Jakarta Timur

The Influence Of Work Incentives And Implementation Of Standard Operational Procedures (SOP) On The Performance Of Employees At Perum Damri Cawang, East Jakarta

Ida I Dewa Dwi Ayu Septy Andari¹, Suwanto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ayuseptyandariidaidewadwi@gmail.com ^{1*}, dosen01813@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 11-02-2025

Published: 13-02-2025

Abstract

Background: In era of business competition and rapid technological development, employee performance is an important factor for organizational success, especially for the performance of employees is an important factor for the success of the organization, especially for companies such as Perum Damri Cawang East Jakarta. companies such as Perum Damri Cawang East Jakarta. Implementation of work incentives and effective implementation of SOPs can motivate employees to work better and increase productivity. better and increase productivity. Research Objectives: This study This study aims to determine the effect of work incentives and SOP implementation on employee performance, both partially and simultaneously. on employee performance, both partially and simultaneously. Method Research: The research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis regression analysis to test the effect of the two variables on employee performance. employee performance. Data was obtained through a questionnaire with 52 respondents, which was analyzed using SPSS software. using SPSS software. Research Results: The results showed that partially work incentives have a positive effect on employee performance by 78,2%. While partially the implementation of the SOP has a positive effect on employee performance by 73.3%. employee performance by 73.3%. In addition, the results of this study indicate that simultaneously performance incentives and SOP implementation affect employee performance by 82.5%. on employee performance by 82.5%. The synergy between the right incentives and consistent implementation of SOPs is effective in improving employee performance, emphasizing the importance of managing both factors..

Keywords: Incentives, SOP Implementation, Employee Performance Translated

Abstrak

Latar Belakang: Dalam era persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi, khususnya bagi perusahaan seperti Perum Damri Cawang Jakarta Timur. Penerapan insentif kerja dan implementasi SOP secara efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif kerja dan implementasi SOP terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode Penelitian: Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner dengan 52 responden, yang dianalisis menggunakan software SPSS. Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2%. Sedangkan secara parsial implementasi SOP



berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 73,3%. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan insentif kinerja dan implementasi SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82,5%. Sinergi antara insentif yang tepat dan penerapan SOP yang konsisten efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, menekankan pentingnya pengelolaan kedua faktor tersebut

Kata Kunci : Insentif, Implementasi SOP, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Damri Cawang Jakarta Timur, sebagai bagian integral dari industri transportasi umum di Indonesia, menanggung tanggung jawab yang besar dalam memberikan layanan transportasi yang handal dan efisien bagi masyarakat. Dalam upayanya untuk mencapai tujuan ini, faktor-faktor seperti insentif kerja dan penerapan SOP memiliki peran sentral dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Gaji Karyawan Perum Damri Selama 3 Tahun Dalam Jutaan Rupiah

No	Keterangan	2021 (Per Bulan)	2021 (Total Tahun)	2022 (Per Bulan)	2022 (Total Tahun)	2023 (Per Bulan)	2023 (Total Tahun)
1	Gaji Pokok	4.454.000	53.448.000	4.454.000	53.448.000	4.902.000	58.824.000
2	Tunjangan Makan	260.000	3.120.000	520.000	6.240.000	520.000	6.240.000
3	Tunjangan Transport	260.000	3.120.000	520.000	6.240.000	520.000	6.240.000
Total	Gaji + Tunjangan	4.974.000	59.688.000	5.494.000	65.928.000	5.942.000	71.304.000

Sumber: Data Diperoleh dari Perum Damri Cawang (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas Pada tahun 2021, gaji pokok yang diterima per bulan adalah Rp. 4.454.000, sehingga dalam satu tahun totalnya mencapai Rp. 53.448.000. Selain itu, tunjangan makan diberikan sebesar Rp. 260.000 per bulan atau Rp. 3.120.000 dalam satu tahun, sedangkan tunjangan transportasi juga sebesar Rp. 260.000 per bulan dengan total tahunan yang sama, yaitu Rp. 3.120.000. Dengan demikian, total pendapatan yang diterima per bulan pada tahun 2021 adalah Rp. 4.974.000, sehingga dalam setahun jumlahnya mencapai Rp. 59.688.000

Tabel 1. 2
Data Prasurvey Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Indikator Prasurvey			Rata-Rata
		Kehadiran	Kedisiplinan Kerja	Kesesuaian SOP	
1	Karyawan 1	92%	80%	80%	84%
2	Karyawan 2	90%	84%	78%	84%
3	Karyawan 3	98%	82%	82%	87%
4	Karyawan 4	95%	88%	80%	88%
5	Karyawan 5	92%	78%	82%	84%
	Rata-rata	93%	82%	80%	85%

Sumber: Data Diperoleh dari Perum Damri Cawang (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan hasil presurvey terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cawang Jakarta Timur dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 85%. Indikator yang menjadi dasar pengukuran mencakup kehadiran, kedisiplinan kerja, dan kesesuaian SOP. Hasil presurvey terhadap 5 orang sampel karyawan menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja kehadiran sebesar 93%, kedisiplinan kerja 82%, dan kesesuaian SOP 80%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja saat ini masih perlu ditingkatkan terutama terkait dengan kedisiplinan kerja dan kesesuaian SOP. Insentif kinerja diberikan tidak hanya terkait kehadiran karyawan, tetapi aspek lainnya mencakup pengukuran kinerja termasuk kedisiplinan kerja dan kesesuaian SOP yang harus dipenuhi oleh semua karyawan



Tabel 1. 3
Prosedur Operasional Standar (SOP) Jam Kerja Karyawan Perum Damri
PEDOMAN SISTEM DAN PROSEDUR OPERASIONAL > DAMRI

	Perusahaan Umum Daerah Angkutan Motor Republik Indonesia			
	STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE (SOP)	Pemeliharaan dan Perbaikan Bus	Nomor : 001/SOP/PPB.01/2021	Revisi : 0
Jam Kerja Karyawan Lapangan				
Shift 1	Shift 2	Shift 3		
07.00 s/d 16.00	16.00 s/d 00.00	22.00 s/d 07.00		
Waktu Istirahat 1 Jam & Jam dapat disesuaikan dengan kondisi di lapangan				
Jam Kerja Karyawan Non Lapangan				
Shift Pagi	Shift Siang	Shift Malam		
07.00 s/d 16.00	16.00 s/d 00.00	22.00 s/d 07.0016.00		
Waktu Istirahat 1 Jam				

Sumber: Data Diperoleh dari Perum Damri Cawang (2024)

Tabel 1.3 memberikan gambaran mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) jam kerja karyawan Perum Damri Cawang Jakarta Timur. Bagi karyawan lapangan, SOP ini menetapkan empat jenis shift kerja dengan jam kerja yang berbeda-beda. Shift 1 dimulai pada pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 17.00. Shift 2 dimulai pada pukul 16.00 dan berakhir pada pukul 00.00 (keesokan harinya). Shift 3 dimulai pada pukul 22.00 dan berakhir pada pukul 07.00 (keesokan harinya). Sedangkan teknisi shift memiliki jam kerja dari pukul 06.00 hingga pukul 16.00

Tabel 1. 4
Standar Prosedur Operasional (SOP) Perum Damri Cawang Jakarta Timur

No	Kewajiban Pegawai	Jumlah SOP Tidak Terlaksana
1.	Checker melakukan pemeriksaan terhadap bus yang masuk pool maupun keluar pool	12
2.	Melakukan tidak lanjut laporan checker apakah butuh perbaikan atau tidak	7
3.	Pembuatan Surat Perintah Kerja (SPK) sesuai perintah dan persetujuan Supervisor Teknik	3
4.	Mekanik melakukan perbaikan sesuai SPK	0
5.	Meminta persetujuan kepada Supervisor teknik apabila membutuhkan suku cadang untuk perbaikan	0
6.	Membuat Bon permintaan barang sesuai perintah Supervisor teknik	0
7.	Gudang mengeluarkan barang permintaan teknik sesuai BON permintaan barang	1
8.	Mekanik melaporkan hasil perbaikan dan pengembalian barang bekas	0
9.	Melakukan pemeriksaan ulang terhadap hasil pekerjaan mekanik	17
10.	Menutup pekerjaan apabila sudah dinyatakan selesai oleh Supervisor (SPK Closed)	0
11.	Merekap laporan hasil pekerjaan	1
12.	Melaporkan kepada pemimpin (Kepala Departemen Pemeliharaan, Kepala Departemen Bengkel, Kepala Divisi SBU PPB)	1
Jumlah SOP Tidak Terlaksana		42

Sumber: Data Diperoleh dari Perum Damri Cawang (2024)

Tabel 1.4 menyajikan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diikuti oleh pegawai di Perum Damri Cawang Jakarta Timur. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan di Perum Damri Cawang Jakarta Timur menjelaskan secara rinci langkah-langkah yang harus diikuti pegawai dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan. SOP ini memberikan gambaran yang jelas mengenai proses operasional yang diterapkan di perusahaan, serta bagaimana langkah-langkah tersebut dirancang untuk mencapai efisiensi dan kualitas layanan yang diinginkan



Tabel 1. 5
Rekapitulasi Kinerja Karyawan Perum Damri Cawang Jakarta Timur

Tahun	Learning & Growth	Customer Satisfaction	Internal Business	Financial	AVG
2021	86%	87%	72%	82%	82%
2022	78%	84%	74%	89%	81%
2023	81%	79%	70%	85%	78%

Sumber: Data Diperoleh dari Perum Damri Cawang (2024)

Tabel 1.5 menunjukkan capaian kinerja karyawan secara keseluruhan di Perum Damri Cawang Jakarta Timur. Tabel di atas memaparkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam rentang tahun 2021-2023 yang diukur menggunakan Balanced Scorecard. Peneliti tidak mendapatkan rincian secara detail terkait masing-masing indikator dari perspektif kinerja yang diukur. Namun, dari data yang disajikan dapat diketahui bahwa pada tahun 2021 kinerja karyawan mencapai nilai rata-rata sebesar 82%, kemudian mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 81% di tahun 2020, dan turun kembali sebesar 3% menjadi 78% di tahun 2023. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang terjadi di Perum Damri Cawang Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk menguji tingkat kevalidan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat pengukuran dapat di percaya atau di andalkan

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi di gunakan untuk menguji apakah nilai residual yang di hasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikoliniearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda di gunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya)



variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya).

e. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

g. Uji Hipotesis

Untuk mempermudah hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka di lakukan uji hipotesis”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Insentif Kerja (X1)				
1	Saya mendapatkan imbalan sesuai dengan kehadiran	0,721	0,273	Valid
2	Saya mendapatkan bonus atas prestasi kehadiran	0,659	0,273	Valid
3	Saya memperoleh imbalan ketika diminta bekerja di luar jam kerja	0,836	0,273	Valid
4	Saya mendapatkan imbalan lebih ketika bekerja overtime	0,743	0,273	Valid
5	Saya memperoleh imbalan atas pencapaian kerja	0,855	0,273	Valid
6	Saya mendapatkan bonus ketika mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0,805	0,273	Valid
7	Saya memperoleh tunjangan komunikasi	0,688	0,273	Valid
8	Saya memperoleh imbalan untuk mewakili perusahaan dalam perjalanan dinas	0,789	0,273	Valid
9	Saya memperoleh imbalan sesuai keterampilan	0,778	0,273	Valid
10	Saya memperoleh imbalan lebih untuk keterampilan lain di luar deskripsi kerja	0,851	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Saya mampu menghasilkan kuantitas kerja sesuai target yang telah ditetapkan	0,807	0,273	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan kuantitas kerja yang ditargetkan	0,908	0,273	Valid
3	Saya mampu menjaga kualitas kerja	0,873	0,273	Valid
4	Saya bekerja sesuai dengan target kualitas kerja yang telah ditetapkan	0,891	0,273	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,862	0,273	Valid
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan	0,770	0,273	Valid
7	Saya senantiasa hadir sesuai jadwal kerja yang ditetapkan	0,725	0,273	Valid
8	Saya selalu berupaya hadir tepat waktu	0,754	0,273	Valid
9	Saya mampu bekerja sama dengan tim	0,732	0,273	Valid
10	Saya senang bekerja sama dengan seluruh stakeholder yang terlibat	0,885	0,273	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7, seluruh indikator dalam variabel penelitian telah melalui uji validitas dengan hasil yang memuaskan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung dari setiap indikator lebih besar dari rtabel (rhitung > 0,273). Hal ini mengindikasikan bahwa semua item yang digunakan dalam instrumen penelitian memenuhi syarat validitas.



Dengan demikian, setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai bagian dari pengukuran dalam penelitian ini. Instrumen yang valid memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan relevan dalam mengukur variabel yang diteliti.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Nilai Cut-Off	Keterangan
1	Insentif Kerja (X ₁)	0,925	0,60	Reliabel
2	Implementasi SOP (X ₂)	0,941	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,944	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari nilai cut-off sebesar 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel, yaitu Insentif Kerja (X₁), Implementasi SOP (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

Secara rinci, variabel Insentif Kerja (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925, sedangkan variabel Implementasi SOP (X₂) memiliki nilai 0,941. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai tertinggi, yaitu 0,944. Semua nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas reliabilitas 0,60, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki kualitas yang memadai dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	39,60
	Std. Deviation	6,740
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,105
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157 ^c

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9, uji normalitas telah dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai test statistic sebesar 0,111 dengan signifikansi 0,157 > 0,050. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, data tersebut dinyatakan terdistribusi normal, sehingga analisis regresi yang akan dilakukan dapat dilanjutkan sesuai dengan syarat uji parametrik.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen		Tolerance	VIF	Keterangan
	Insentif Kerja	,298	3,354	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
	Implementasi SOP	,298	3,354	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)



Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen Insentif Kerja dan Implementasi SOP memiliki nilai tolerance sebesar 0,298 dan nilai VIF sebesar 3,354. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara kedua variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,637	4,322		-,842	,404
	Insentif Kerja	88,229	49,205	,460	1,793	,079
	Implementasi SOP	-50,398	46,443	-,279	-1,085	,283

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, seperti yang disajikan pada tabel, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Insentif Kerja adalah 0,079, dan untuk variabel Implementasi SOP sebesar 0,283. Kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap homogen di seluruh tingkat variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi dasar heteroskedastisitas. Hal ini memastikan bahwa hasil estimasi regresi yang diperoleh valid dan dapat diandalkan untuk keperluan analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 14
Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients	
		β	Std. Error
1	(Constant)	-2,895	3,164
	Insentif Kerja	1,038	,077

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Adapun interpretasi atas persamaan regresi linear sederhana untuk variabel Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel, nilai konstanta (α) adalah -2,895. Nilai ini mengindikasikan bahwa jika Insentif Kerja tidak mengalami perubahan atau berada pada kondisi tetap, maka nilai Kinerja Karyawan diproyeksikan sebesar -2,895. Ini menggambarkan kondisi dasar kinerja tanpa adanya pengaruh insentif.
- b. Koefisien regresi (β) untuk variabel Insentif Kerja adalah 1,038, yang berarti setiap peningkatan 1 poin dalam insentif kerja akan menghasilkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,038 poin. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara insentif kerja dan kinerja, di mana peningkatan insentif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.



Tabel 4. 15
Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Implementasi SOP terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients	
		β	Std. Error
1	(Constant)	-1,321	3,481
	Implementasi SOP	1,106	,093

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Adapun interpretasi atas persamaan regresi linear sederhana untuk variabel kualitas pelayanan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil regresi pada tabel, nilai konstanta (α) adalah -1,321. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika variabel Implementasi SOP berada pada kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan diproyeksikan sebesar -1,321. Konstanta ini merepresentasikan titik dasar kinerja tanpa adanya pengaruh dari implementasi SOP.
- b. Koefisien regresi (β) untuk variabel Implementasi SOP adalah 1,106, yang berarti setiap peningkatan 1 poin pada implementasi SOP akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,106 poin. Koefisien positif ini mengindikasikan hubungan linier positif, di mana semakin baik implementasi SOP yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan..

Tabel 4. 16
Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Insentif Kerja dan Implementasi SOP terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients	
		β	Std. Error
1	(Constant)	-5,813	2,949
	Insentif Kerja	,655	,126
	Implementasi SOP	,502	,138

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Adapun interpretasi atas persamaan regresi linear berganda untuk variabel Insentif Kerja dan Implementasi SOP terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil regresi pada tabel, nilai konstanta (α) adalah -5,813. Ini berarti ketika Insentif Kerja dan Implementasi SOP berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar -5,813. Nilai konstanta ini menggambarkan nilai dasar kinerja karyawan tanpa pengaruh dari kedua variabel independent.
- b. Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Insentif Kerja adalah 0,655. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada insentif kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,655 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Implementasi SOP adalah 0,502. Nilai positif ini menandakan bahwa peningkatan 1 poin dalam penerapan SOP akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,502 poin. Dengan kata lain, semakin baik implementasi SOP, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam organisasi.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 17
Analisis Koefisien Korelasi

Model	R
Korelasi Parsial	
Insentif Kerja (X1)	0,887
Implementasi SOP (X2)	0,859
Korelasi Simultan	
Insentif Kerja dan Implementasi SOP	0,912

Sumber: Data diolah peneliti (2024)



Berdasarkan Tabel 4.15, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel Insentif Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan sebesar 0,887, serta korelasi antara Implementasi SOP (X2) dan Kinerja Karyawan sebesar 0,859. Kedua nilai korelasi tersebut termasuk dalam rentang 0,800 – 1,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat

Tabel 4. 18
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R-square	Adjuster R-Square
Koefisien Determinasi Parsial		
Insaentif Kerja (X1)	,786	,782
Implementasi SOP (X2)	,738	,733
Koefisien Determinasi Simultan		
Inaentif Kerja dan Implementasi SOP	,832	,825

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Insentif Kerja dan Implementasi SOP memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Insentif Kerja memiliki Adjusted R-Square sebesar 0,782, yang berarti variabel ini secara individual menjelaskan 78,2% dari variasi kinerja karyawan. Sementara itu, Implementasi SOP memiliki Adjusted R-Square sebesar 0,733, menunjukkan bahwa penerapan SOP secara sendiri mampu menjelaskan 73,3% dari variasi kinerja.

5. Uji hipotesis

Tabel 4. 19
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5,813	2,949		-1,971	,054
	Insaentif Kerja	,655	,126	,560	5,214	,000
	Implementasi SOP	,502	,138	,390	3,632	,001

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat nilai t statistics dan nilai P value signifikansi untuk kedua pengaruh masing-masing variabel tersebut. Dalam penelitian ini, nilai ttabel yang menjadi batas basal untuk uji t ini yaitu sebesar 2,006 dengan tingkat signifikansi <0,05. Adapun interpretasi hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,214, yang lebih besar dari t-tabel (5,214 > 2,006) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan demikian, H0: $\beta_1 = 0$ ditolak dan H1: $\beta_1 \neq 0$ diterima. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif Kerja dan Kinerja Karyawan secara parsial di Perum Damri Cawang Jakarta Timur. Artinya, semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Pengaruh Implementasi SOP (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,632, yang lebih besar dari t-tabel (3,632 > 2,006) dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,050. Oleh karena itu, H0: $\beta_2 = 0$ ditolak dan H2: $\beta_2 \neq 0$ diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Implementasi SOP dan Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan demikian, penerapan SOP yang lebih baik secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perum Damri Cawang Jakarta Timur



Tabel 4. 20
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1926,234	2	963,117	120,919	,000 ^a
	Residual	390,285	49	7,965		
	Total	2316,519	51			

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Adapun nilai F tabel untuk $N1 = 2$ ($k-1$) dan $N2 = 52$ yaitu 3,18 yang menjadi basal dalam kaidah uji F. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.20, diperoleh nilai F-hitung sebesar 120,919 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000. Nilai F-tabel untuk $df1 = 2$ (jumlah variabel independen - 1) dan $df2 = 49$ (jumlah sampel - jumlah variabel independen) adalah 3,18. Karena F-hitung (120,919) lebih besar dari F-tabel (3,18) dan Sig. (0,000) < 0,05, maka $H0: \beta_1 = 0$ ditolak dan $H_a3: \beta_1 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Kerja (X1) dan Implementasi SOP (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perum Damri Cawang Jakarta Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pemberian insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Cawang Jakarta Timur. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah insentif, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun. Secara parsial, insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2%. Insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target perusahaan. Hal ini memperkuat temuan bahwa insentif adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan performa dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.
2. Pengaruh Implementasi SOP terhadap Kinerja Karyawan
Implementasi SOP juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik SOP diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, implementasi SOP yang kurang optimal dapat menurunkan performa. Secara parsial, insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,3%. SOP yang efektif memberikan pedoman kerja yang jelas bagi karyawan, meningkatkan efisiensi, dan meminimalisasi kesalahan operasional. Oleh karena itu, penerapan SOP yang baik tidak hanya membantu karyawan dalam bekerja lebih teratur tetapi juga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Pemberian insentif kerja dan implementasi SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, ketika kedua variabel digabungkan, insentif kerja dan implementasi SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82,5%. Sinergi antara motivasi yang ditingkatkan melalui insentif dan kejelasan prosedur melalui SOP memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui kombinasi insentif yang tepat dan penerapan SOP yang konsisten, sehingga kedua faktor ini harus dikelola dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah dan Tantri. (2014). *Manajemen Pemasaran*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: AswajaPressindo.
- Amalia, R., & Rahman, M. (2018). *Implementasi SOP dan dampaknya pada kinerja karyawan di perusahaan manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–127.
- Arni, Muhammad. (2001). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Aky Cirendeu. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Assauri, Sofjan. (2004). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Insentif Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri Radio Dalam Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Bakker, A., Tims, M., & Derks, D. (2020). Job Crafting and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 35-50.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Fadhil, R. (2019). Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak*.
- Fahmi, Irham, 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung; Alfabeta
- Flippo, Edwin B. (2002). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakkankeempat*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Gouzali Saydam. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu PendekatanMikro*, Jakarta: Djambatan
- Handoko, T Hani. (1998). *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. Handoko, T Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi RevisiCetakan ke-8*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Inggria, C. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Khair, O. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Standar Operasional Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*.
- Lee, J., & Lee, H. (2018). The Role of Job Crafting in Organizational Success. *Journal of Business Research*, 68(1), 22-30.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Manullang, dan Marihot Manullang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta. Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2016). Job Crafting in Organizations: A Strategic Approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 10-25.
- Prasetyo, A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Insentif Kerja dan Implementasi Standar Prosedur Operasional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMA 1 JEKULO. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*.
- Putri, D. A., & Setiawan, B. (2019). *Pengaruh implementasi SOP terhadap kinerja karyawan di sektor jasa*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 45–58.
- Rangkuti, F. A., Widjaja, T., & Sucipto, H. (2021). *Analisis pengaruh insentif dan SOP terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur*. *Journal of Business Management*, 17(3), 100–115.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Rifkhan, R. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Jurnal Renaissance*.
- Rihayana, I. G., Salain, P.P.P., & Andika, N.R. (2023). Pengaruh Insentif Kerja dan Standar Prosedur Operasional terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Patung. *JMM Unram - Master of Management Journal*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RefikaAditama.
- Sudjana, Nana. (2013). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: SinarBaru Algensindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: CVAlfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CVAlfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Alfabeta
- Sutrino, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Utomo, P., & Hidayat, T. (2022). *Pengaruh SOP dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada rumah sakit swasta di Indonesia*. *Journal of Human Resources*, 10(2), 75–89.
- Wahongan, J., Lumenta, S., & Hamel, M. (2020). *Efektivitas SOP dalam meningkatkan kinerja di sektor publik*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(4), 89–103.
- Zhang, P., & Parker, S. (2018). Employee Proactivity and Organizational Performance: A Dynamic Perspective. *Organizational Dynamics*, 47(3), 15-30.