

# **PENGARUH PENERAPAN SOP, BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN KEBUMEN**

Husnul Hayati  
[husnulhayati408@gmail.com](mailto:husnulhayati408@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan SOP, beban kerja dan insentif pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen sejumlah 36 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan skala likert, kuisioner, daftar pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel penerapan SOP, beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen dengan program SPSS 23.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penerapan SOP, beban kerja dan insentif pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara penerapan SOP, beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen. Secara bersama-sama variabel penerapan SOP, beban kerja dan insentif memberikan pengaruh sebesar 92,314 % terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut menunjukan apabila secara bersama-sama penerapan SOP, beban kerja dan insentif dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi guna meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : *penerapan SOP, beban kerja, insentif dan kinerja*

## Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, adil, transparan dan akuntabel dalam menegakkan *good governance* dan *clean governmen*, maka perlu meningkatkan pelayanan birokrasi kepada masyarakat dengan arah kebijakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Tuntutan masyarakat Indonesia akan *good governance* semakin meningkat. Tuntutan ini wajar, karena *good governance* dan birokrasi akan sangat berpengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, untuk mewujudkan *good governance* khususnya dalam pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme, maka kinerja organisasi pemerintah mendapat perhatian khusus untuk dibenahi, salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatkan peran dan fungsi dari Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah. Pengawasan keuangan daerah bertujuan untuk menjamin semua sumber daya ekonomi yang dimiliki daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat dan telah dipertanggungjawabkan sesuai dengan azas akuntabilitas dan transparansi.

Inspektorat Kabupaten Kebumen sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), memiliki peran dan posisi yang strategis baik ditinjau dari aspek fungsi–fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi program–program pemerintah Sebagai auditor internal pemerintah Inspektorat memiliki kewenangan untuk melakukan 3 (tiga) hal yaitu ; *pertama*, Pengawasan *Kedua*, pemeriksaan *Ketiga*, pembinaan . Melihat begitu

banyaknya fakta menunjukkan bahwa penyimpangan pengelolaan keuangan telah terjadi di daerah, maka yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana peran Inspektorat? Mengapa lembaga ini belum mampu melaksanakan fungsi dengan baik dalam menekan penyimpangan-penyimpangan pengelolaan APBD yang terjadi, padahal disisi lain pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan pengelolaan daerah adalah tugas pokok dan fungsi dari Inspektorat. Kegagalan Inspektorat dalam mencegah terjadinya penyimpangan pengelolaan keuangan daerah dan kegagalannya dalam menyelamatkan kekayaan daerah dari korupsi menjadi cermin lemahnya kinerja Inspektorat. Lemahnya kinerja Inspektorat dan jajarannya dalam mengawasi pengelolaan keuangan di daerah, tidak bisa terlepas dari faktor individu inspektorat dan jajarannya serta faktor lingkungan pemerintah daerah. Setiap pegawai memiliki peranan yang sama dalam menunjukkan dan menjalankan roda organisasi. Dalam upaya terlaksananya tugas tersebut, maka kinerja menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan.

Sistim Operasional Prosedur (SOP) adalah sebuah upaya yang positif guna menunjang keberhasilan kinerja pegawai. Dengan adanya Standar Operasional Prosedur, pekerjaan dapat berjalan dengan pasti, sehingga berbagai bentuk penyimpangan dapat dihindari atau sekalipun terjadi penyimpangan hal tersebut dapat ditemukan penyebabnya dan bisa diselesaikan dengan cara yang tepat. Selain SOP, masalah beban kerja dalam sebuah organisasi turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Beban kerja

seseorang menurut Mangkuprawiranegara (2003:4) sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian insentif atau tambahan penghasilan maka seorang pegawai merasa diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasinya, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

### Kajian Pustaka

#### **Kinerja**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis ( dalam Mangkunegara, 2006) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
- b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Adapun Indikator dari kinerja karyawan menurut Hasibuan (2002:59) adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama

- f. Kecakapan
- g. Tanggung jawab

### **Penerapan SOP**

Menurut Atmoko Tjipto (2010) Standard Operasional Prosedur (SOP) adalah proses standar langkah - langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Indikator-indikator dari variabel ini dilakukan dengan mengikuti Rudi

M. Tambunan (2008:107) yaitu :

- 1) Efektif
- 2) Konsisten
- 3) Standar
- 4) Sistematis

### **Beban Kerja**

Menurut Handoko (2008:176) bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
  - 1) Lingkungan kerja
  - 2) Tugas-tugas fisik
  - 3) Organisasi kerja
- b. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi.

### Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Penggunaan Waktu Kerja
- d. Standar Pekerjaan

### **Insentif**

Menurut Hani Handoko (2001) mengemukakan bahwa “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan”.

## Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009:388) ada beberapa indikator insentif antara lain sebagai berikut :

- a. Kinerja
- b. Lama Kerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan dan Kelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

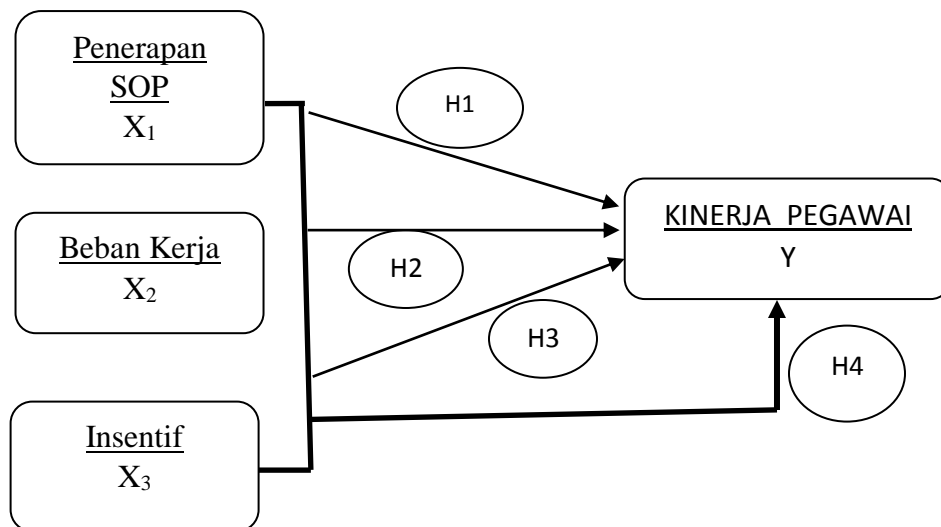
## Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Angih Wanabakti P dan Nelman Dwihardo H pada tahun 2011 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Penerapan *SOP*, *Reward System*, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi (Studi Kasus pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)”. Dari hasil penelitian dan analisa diketahui bahwa pelatihan dan penerapan *SOP* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas teknisi, sedangkan *reward system* serta lingkungan kerja dan peralatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas teknisi.
2. Penelitian Anggit Astianto (2014) dengan judul penelitian ”Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”. Dari hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh dominan

terhadap kinerja karena mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil daripada variabel stres kerja.

3. Penelitian Siti Eka Larasati (2014) dengan judul “Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai CV.Consina Segara Alam Jakarta (Studi Di Bagian Penjualan CV.Consina Segara Alam Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif termasuk kategori baik sebesar 75%.
4. Penelitian Indra Wardhana, Agus Dwi Sasono (2015 ) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT.Grapari Pemuda Surabaya“. Hasil penelitian dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel motivasi, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Grapari Pemuda.

#### Kerangka Teoritis





## Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan terhadap populasi. Dengan mengambil data sampel, maka akan ditunjukkan apakah hipotesis tersebut benar atau salah.

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh antara penerapan SOP terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai
- H4 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara peranan SOP, beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai.

## Analisis dan Pembahasan

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh gambaran mengenai identitas dari responden sebagai berikut:

### **1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut disajikan tabulasi responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel IV-1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	22	60%
Perempuan	14	40%
Jumlah	36	100%

*Sumber: data primer penelitian*

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan tabulasi responden berdasarkan usia:

**Tabel IV-2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Usia	<i>Jumlah</i>	Prosentase
<30 tahun	0	0 %
30 - 40 tahun	13	33 %
> 40 tahun	23	67 %
Jumlah	36	100%

*Sumber: data primer penelitian*

## 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut disajikan identitas responden dipandang dari tingkat pendidikan:

**Tabel IV-3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	<i>Jumlah</i>	Prosentase
SD	1	2,80%
SLTP	2	5,60%
SLTA	5	13,89%
D1- D3	4	11,00%
S1	24	66,67%
Jumlah	36	100%

*Sumber: data primer penelitian*

#### 4. Identitas Responden Berdasarkan Golongan

Identitas responden berdasarkan golongan, diketahui dalam tabel IV-4 di bawah ini:

**Tabel IV-4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan**

Status	<i>Jumlah</i>	Prosentase
Gol. I	<b>2</b>	5,60%
Gol. II	<b>6</b>	16,70%
Gol. III	<b>20</b>	55,60%
Gol. IV	<b>8</b>	22,20%
Jumlah	36	100%

*Sumber: data primer penelitian*

#### 5. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja, diketahui dalam tabel IV-

5 berikut ini:

**Tabel IV-5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	<i>Jumlah</i>	Prosentase
< 5 tahun	5	13,90%
5 - 15 tahun	21	58,30%
>15 tahun	10	27,80%
Jumlah	36	100%

*Sumber: data primer penelitian*

**6. Identitas Responden Berdasarkan pendapatan insentif dalam satu tahun**

Identitas reponden berdasarkan pendapatan insentif dalam satu tahun, diketahui dalam tabel IV-6 berikut ini:

**Tabel IV-6**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan insentif dalam satu tahun**

Pendapatan insentif dalam satu tahun	Jumlah	Prosentase
< Rp. 3.000.000,-	2	5,56%
Antara Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	26	72,22%
> Rp.5.000.000,-	8	22,22%
Jumlah	36	100%

*Sumber: data primer penelitian*

**Uji Validitas**

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur sebuah konsep yang dikehendaki dan tidak mengukur konsep yang lain. Validitas item pertanyaan menggunakan metode *Pearson Correlations*.

Bedasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* program SPSS *forWindows* versi 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas Penerapan SOP

Hasil analisis uji validitas penerapan SOP dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Penerapan SOP**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,716	0,3291	0,000	Valid
2	0,788	0,3291	0,000	valid
3	0,771	0,3291	0,000	valid
4	0,840	0,3291	0,000	valid
5	0,625	0,3291	0,000	valid

*Sumber: data primer penelitian*

### 2. Uji Validitas Beban Kerja

Hasil analisis uji validitas beban kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV- 8**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,656	0,3291	0,000	valid
2	0,754	0,3291	0,000	valid
3	0,719	0,3291	0,000	valid
4	0,656	0,3291	0,000	valid
5	0,649	0,3291	0,000	valid

*Sumber: data primer penelitian*

### 3. Uji Validitas Variabel Insentif

Hasil analisis uji validitas insentif dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Validitas Insentif**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,889	0,3291	0,000	valid
2	0,859	0,3291	0,000	valid
3	0,889	0,3291	0,000	valid

4	0,907	0,3291	0,000	valid
5	0,889	0,3291	0,000	valid
6	0,786	0,3291	0,000	valid
7	0,501	0,3291	0,000	valid
8	0,506	0,3291	0,000	valid

*Sumber: data primer penelitian*

#### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil analisis uji validitas kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV- 10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

Pertanyaan	r Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,859	0,3291	0,000	valid
2	0,986	0,3291	0,000	valid
3	0,937	0,3291	0,000	valid
4	0,986	0,3291	0,000	valid
5	0,847	0,3291	0,000	valid
6	0,986	0,3291	0,000	valid
7	0,986	0,3291	0,000	valid

*Sumber: data primer penelitian*

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV-11**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Alpha Cronbach	r kritis	Keterangan
Penerapan SOP	0,806	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,720	0,6	Reliabel
Insentif	0,907	0,6	Reliabel
Kinerja	0,978	0,6	Reliabel

*Sumber: data primer penelitian*

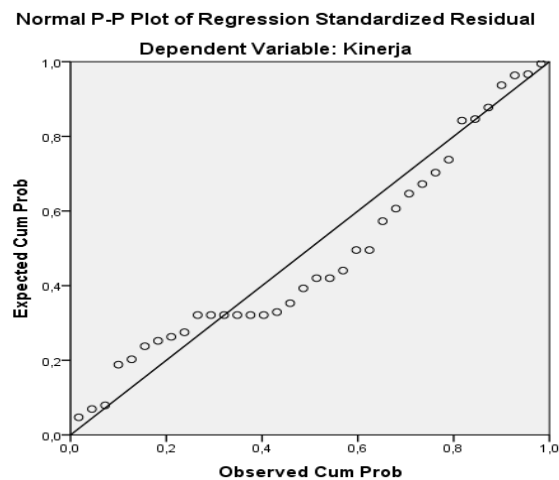
## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil analisis ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar IV-1**

#### Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya telah mengikuti garis diagonalnya. Hal ini berarti bahwa semua data dikatakan berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas Data

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel IV-12**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Penerapan SOP	,616	1,624	Tidak terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	,447	2,238	Tidak terjadi Multikolinearitas
Insentif	,392	2,548	Tidak terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer penelitian

Dari tabel IV-12 di atas dapat dilihat bahwa tiap-tiap variabel independen mempunyai nilai VIF dibawah 10, dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil olah data tersebut, dapat dilihat nilai penerapan SOP VIF 1,624 dengan nilai tolerance 0,616, beban kerja VIF 2,238 dengan nilai tolerance 0,447 , dan insentif VIF 2,548 dengan nilai tolerance 0,392, sehingga model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

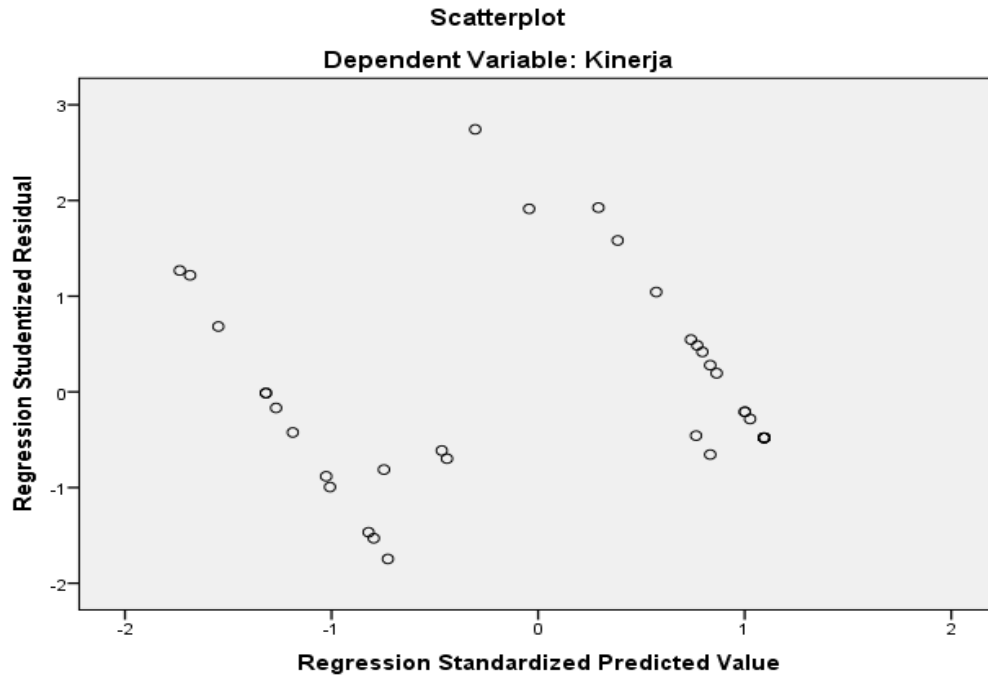


### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

**Gambar IV-2.**

#### **Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Primer Penelitian*

Berdasarkan gambar/grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Regresi Berganda

Uji regresi ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV-12 berikut ini:

**Tabel IV-12.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,528	2,450		-3,072	,004
Penerapan SOP	,213	,148	,105	1,442	,159
Beban Kerja	,291	,171	,145	1,700	,099
Insentif	,812	,096	,767	8,441	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel IV-12. dapat dikembangkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -7,528 + 0,213X_1 + 0,291X_2 + 0,812X_3 + e$$

## Uji t

Untuk mengetahui hasil analisis t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel IV-13.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,528	2,450		-3,072	,004
Penerapan SOP	,213	,148	,105	1,442	,159
Beban Kerja	,291	,171	,145	1,700	,099
Insentif	,812	,096	,767	8,441	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji F

Uji F regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari peneraan SOP, beban kerja dan insentif. Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV-14.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338,449	3	112,816	92,314	,000 <sup>b</sup>
Residual	39,107	32	1,222		
Total	377,556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Penerapan SOP, Beban Kerja

Dari hasil olah data dalam tabel IV-4 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 92,314 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,90 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang terdiri dari penerapan SOP, beban kerja dan insentif secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan berapa besar prosentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi hasil olah data SPSS 23.0, diperoleh hasil seperti pada tabel IV-15. berikut ini:

**Tabel IV-15.**

### Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,947 <sup>a</sup>	,896	,887	1,10548

a. Predictors: (Constant), Insentif, Penerapan SOP, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel IV-15, besarnya nilai *Adjusted R square* persamaan regresi linear berganda adalah sebesar 0,887 atau 88,7%. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang terdiri dari penerapan SOP, beban kerja dan insentif terhadap kinerja adalah 88,7 %, sedangkan 11,3 % pengaruh terhadap kinerja diterangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **Implikasi Manajerial**

Hasil uji F dalam penelitian ini yaitu *variable independen* (penerapan SOP, Beban Kerja dan Insentif) terhadap *variable dependen* (Kinerja) berpengaruh secara signifikan yaitu  $F_{hitung}$  sebesar 92,314 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,90 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan uji  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,887 atau 88,7%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Penerapan SOP, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel penerapan SOP menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara penerapan SOP terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila penerapan SOP diterapkan atau tidak maka tidak akan mempengaruhi kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian variabel beban kerja menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dikerjakan pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen banyak atau pun sedikit tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian variabel insentif menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen. Variabel insentif merupakan satu-satunya variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen. Variabel insentif memberikan pengaruh sebesar 81,2 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan secara terus menerus maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara penerapan SOP, beban kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai Inspektorat kabupaten Kebumen. Secara bersama-sama

variabel penerapan SOP, beban kerja dan insentif memberikan pengaruh sebesar 92,314 % terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat kabupaten Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan apabila secara bersama-sama penerapan SOP, beban kerja dan insentif diperhatikan secara baik maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen.

#### Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Walaupun dalam penelitian ini penerapan SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi Inspektorat Kabupaten Kebumendalam upaya menerapkan SOP diharapkan mampu memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan alur yang di tetapkan sehingga membangkitkan semangat dan tim kerja. Penerapan SOP yang efektif mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.
2. Walaupun beban kerja tidak berpengaruh terhadap Inspektorat Kabupaten Kebumenperlu untuk memperhatikan dalam pembagian beban kerja terhadap pegawainya. Dengan adanya pembagian kerja sesuai tupoksinya akan mendukung adanya tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan produktifitas dari organisasi yang bersangkutan.

3. Dalam penelitian ini insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kebumen, sehingga dengan pemberian insentif yang dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.
4. Untuk para peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini dapat menjadi sumber acuan yang berguna serta pada penelitian selanjutnya supaya dapat mengembangkan variabel-variabel baru, atau menambah jumlah sampel penelitian, dan variasi obyek penelitian sehingga hasil penelitian selanjutnya akan lebih dapat digeneralisir.