



Pengaruh Sop, Gaji, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pendidik Di Lembaga Kursus Peace Pare

Mohammad Said¹, Umi Nadhiroh², Erwin Syahputra³

^{1,2,3} Universitas Islam Kediri Kediri

Email: mohammadsaid852@gmail.com¹, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id²,
erwinskyahputra@uniska-kediri.ac.id³

Abstract This study aims to determine the effect of SOPs, Salaries, and Incentives on the performance of educators at the PEACE Pare Course Institute. The method used is quantitative. The population in this study was all 30 educators of the PEACE Pare Course Institute. The analytical tools used in this study are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, F tests and t tests, determinant coefficients. Data processing using SPSS 23 statistics for windows.

Based on the results of the study, it is known that simultaneously SOPs, Salaries, and Incentives have a significant and positive effect on educator performance. The results of the Incentive Variable analysis are the most dominant influence on performance where the coefficient value is 0.895 compared to the SOP and Salary variables whose coefficient values are only -0.244 and 1.926. This does not fit with the initial hypothesis

Keywords: SOP, Salaries, And Incentives, Educator Performance, Institute PEACE Pare Course

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh SOP, Gaji, dan Insentif terhadap kinerja pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik Lembaga Kursus PEACE Pare yang berjumlah 30 pendidik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji F dan uji t, koefisien determinan. Pengolahan data menggunakan statistik SPSS 23 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan SOP, Gaji, dan Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pendidik. Hasil analisis Variabel Insentif merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dimana nilai koefisiennya sebesar 0,895 dibandingkan dengan variabel SOP dan Gaji yang nilai koefisiennya hanya sebesar -0,244 dan 1,926. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal

Kata kunci: SOP, Gaji, dan Insentif, Kinerja Pendidik, Lembaga Kursus PEACE Pare

PENDAHULUAN

Setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut dikelola dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari faktor pendidik yang diharapkan dapat berprestasi semaksimal mungkin demi mencapai tujuan instansi. Pendidik merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang sentral dalam instansi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pendidik yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pendidik. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh pendidik guna menciptakan tujuan instansi.

Received: 12 Mei 2023, Revised: 20 Juni 2023, Accepted: 21 Juli 2023

Mohammad Said, mohammadsaid852@gmail.com

Kinerja pendidik merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*ouput*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh instansi atau perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2012) dan Rivai (2003) bahwa kinerja pendidik mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* yang memadai dari individu, lingkungan yang baik pula untuk mengerjakan pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik, dalam penelitian ini peneliti mengambil faktor Standar Operasional Prosedur (SOP), gaji, dan insentif. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pekerjaan tersebut. Dengan adanya SOP semua kegiatan di suatu lembaga dapat terancang dengan baik dan dapat berjalan sesuai kemauan lembaga. SOP dapat didefinisikan sebagai dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilakukan sehari-hari, dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilakukan secara benar, tepat, dan konsisten, untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Tathagati, 2014). Adanya SOP akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan lembaga, lembaga memberikan suatu rancangan berupa SOP yang akan menjadi pedoman pendidik dalam melakukan tugasnya dan untuk meminimalisasi kesalahan saat melakukan tugas masing-masing pendidik. Sedangkan menurut Budihardjo (2014), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu.

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat (Najiah 2016).

Insentif adalah suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah. Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan.

Menurut Handoko dalam Sirait (2012: 202), “Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar.”

Pendidikan merupakan salah satu cara individu untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya. Menurut Rusmaini (2014) Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan praktik yang berkembang dalam kehidupan. Pendidikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja pendidik yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio dkk, 2019).

PEACE adalah salah satu Lembaga kursus bahasa Inggris nonformal milik Yayasan Lembaga Kursus PEACE Pare yang berdiri sejak 2010 dan sudah berjalan hingga saat ini. PEACE terletak di Jalan Brawijaya No.51, Mangunrejo, Tulungrejo, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64212 dan memiliki 30 pendidik. Lembaga Kursus PEACE Pare adalah salah satu lembaga swasta terbesar yang ada di kampung Inggris Pare yang memiliki jumlah murid terbilang tidak sedikit, sehingga pendidik dituntut untuk bekerja dengan sangat baik dan profesional agar dapat membantu meningkatkan kualitas dan mutu instansi, agar visi dan misi instansi dapat terwujud, sehingga dalam hal ini kinerja perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan.

Dalam studi awal peneliti di Lembaga Kursus PEACE Pare, peneliti menemukan bahwa di Lembaga Kursus PEACE Pare tampaknya masih memiliki permasalahan kinerja, tepatnya masalah pada penyelesaian tugas instansi yaitu meningkatkan mutu instansi. Pendidik masih belum bisa menyelesaikan tugas yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor siswanya atau faktor dari Pendidik itu sendiri.

Kuat dugaan masalah tersebut disebabkan oleh faktor SOP, SOP pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare dalam meningkatkan kinerja masih kurang, hal tersebut berdampak pada kinerja pendidik yang tidak optimal dan dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Jika pendidik tidak memahami dan mengikuti SOP yang ada, maka mereka mungkin tidak dapat memberikan pembelajaran yang konsisten dan efektif kepada siswa.

Peneliti menemukan selain faktor SOP, hal tersebut di atas diduga juga dipengaruhi oleh Gaji dan Insentif. Gaji di Lembaga Kursus PEACE Pare yang kurang memadai juga dapat mempengaruhi kinerja pendidik di lembaga kursus Peace Pare. Jika pendidik merasa bahwa gaji yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka, maka hal ini dapat membuat

mereka tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Akibatnya, kualitas pembelajaran yang diberikan mungkin tidak optimal dan siswa mungkin tidak dapat belajar dengan baik.

Mengenai Insentif, Selain itu kurangnya insentif yang diberikan kepada pendidik di lembaga kursus Peace Pare. Jika pendidik merasa bahwa tidak ada insentif atau reward yang diberikan kepada mereka meskipun mereka telah bekerja keras dan memberikan hasil yang baik, maka hal ini dapat membuat mereka kehilangan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Akibatnya, kualitas pembelajaran yang diberikan mungkin tidak optimal dan siswa mungkin tidak dapat belajar dengan baik. Penelitian yang melibatkan tema kinerja pendidik, SOP, Gaji, dan, Insentif bagi pendidik yang bekerja di Lembaga Kursus PEACE Pare memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah ada pengaruh antara SOP, Gaji, dan Insentif terhadap kinerja pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare.

Dalam hal ini sangat jelas bahwa Standar operasional prosedur (SOP) sangat penting dalam keterkaitannya dengan pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian Maria Ulfa, Luh Putu Ratna Sari (2017) yang menyimpulkan Standar operasional prosedur (SOP) yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pendidik secara efektif dan efisien serta mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi. Namun, penting juga untuk menyesuaikan SOP dengan konteks dan tujuan organisasi atau institusi pendidikan yang bersangkutan agar dapat memberikan manfaat yang maksimal. Sehingga untuk mencapai tujuan kerja yang baik, perlu adanya kerja sama atau dukungan dari semua pihak yang ada di instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ade Dwi Permana, Asep Suryana (2016) yang menyimpulkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik.

Sebaliknya insentif yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pendidik. Semakin tinggi kenyamanan kerja pendidik, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwi Widiastuti, Imam Fahrurrozi (2017) yang menyimpulkan bahwa insentif adalah imbalan atau hadiah yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau upaya yang luar biasa.

Rumusan Masalah

1. Apakah SOP secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare?
2. Apakah Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare?

3. Apakah Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare?
4. Apakah SOP, Gaji, dan Insentif secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di Lembaga Kursus PEACE Pare?

KAJIAN TEORITIS

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Menurut Ariefraf (2014:32) SOP sebagai suatu dokumen/*instrument* memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11). Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa SOP adalah pengendali yang mengontrol setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi.

Gaji

Sedangkan Rivai (2016:762) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur penggajian dimaksudkan adanya pembatasan minimum dan maksimum nilai pembayaran gaji pada suatu jabatan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atau instansi yang mempekerjakan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2016:89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jadi, insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap dari sistem upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Khotimah, 2015:3).

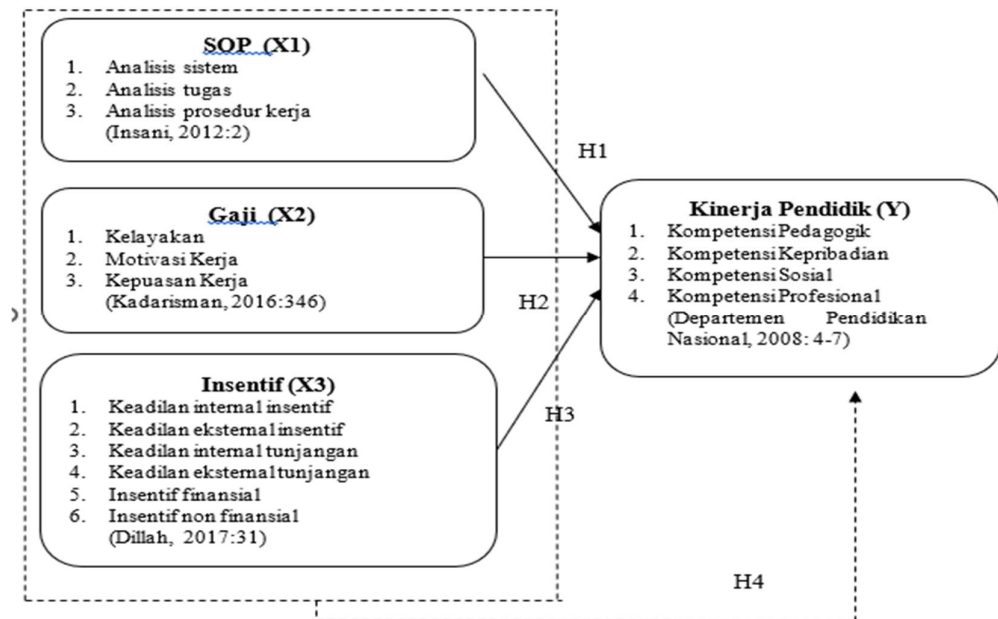
Jadi dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja

dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Kinerja Pendidik

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) mengemukakan bahwa, kinerja pendidik sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang pendidik akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan pembelajaran tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan oleh seseorang untuk meraih dalam suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan, apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang tersebut sesuai dengan standar kerja dan bahkan melebihi standar maka, dapat dikatakan kinerja tersebut telah mencapai prestasi yang baik.

Kerangka Pikir



Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini teori yang diuji adalah hubungan antar variabel, maka dari itu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pendidik yang ada pada Lembaga Kursus PEACE Pare yang berjumlah 30 pendidik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85), sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Jumlah Pendidik Lembaga Kursus PEACE Pare

No.	Pendidik	Jumlah
1	Regular Program	18
2	Basic Training Program	4
3	Paket Speaking	4
4	Camp (asrama)	4
Jumlah		30

Sumber: Lembaga Kursus PEACE Pare, 2023

METODE PENELITIAN

Jenis Data Penelitian

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada pendidik Lembaga Kursus PEACE Pare.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai kumpulan pendapat para ahli, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan beberapa teknik yaitu; Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis, Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*). Pada penelitian ini pengujian akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Validitas	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (SOP) (X ₁)	X1.1	0.842	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.786	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.711	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.784	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.842	0.000	0.05	Valid
	X1.6	0.786	0.000	0.05	Valid
	X1.7	0.711	0.000	0.05	Valid
	X1.8	0.784	0.000	0.05	Valid
	X1.9	0.784	0.000	0.05	Valid
Gaji (X ₂)	X2.1	0.721	0.000	0.05	Valid
	X2.2	0.851	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.763	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.873	0.000	0.05	Valid
	X2.5	0.721	0.000	0.05	Valid
	X2.6	0.851	0.000	0.05	Valid
	X2.7	0.763	0.000	0.05	Valid
	X2.8	0.873	0.000	0.05	Valid
	X2.9	0.873	0.000	0.05	Valid
Insentif (X ₃)	X3.1	0.717	0.000	0.05	Valid
	X3.2	0.554	0.001	0.05	Valid
	X3.3	0.929	0.000	0.05	Valid
	X3.4	0.946	0.000	0.05	Valid
	X3.5	0.717	0.000	0.05	Valid
	X3.6	0.554	0.001	0.05	Valid
	X3.7	0.929	0.000	0.05	Valid
	X3.8	0.946	0.000	0.05	Valid
	X3.9	0.717	0.000	0.05	Valid
	X3.10	0.554	0.001	0.05	Valid
	X3.11	0.929	0.000	0.05	Valid
	X3.12	0.946	0.000	0.05	Valid
	X3.13	0.717	0.000	0.05	Valid
	X3.14	0.554	0.001	0.05	Valid
	X3.15	0.929	0.000	0.05	Valid
	X3.16	0.946	0.000	0.05	Valid
	X3.17	0.929	0.000	0.05	Valid
	X3.18	0.946	0.000	0.05	Valid

Kinerja Pendidik (Y)	Y1.1	0.827	0.000	0.05	Valid
	Y1.2	0.900	0.000	0.05	Valid
	Y1.3	0.871	0.000	0.05	Valid
	Y1.4	0.808	0.000	0.05	Valid
	Y1.5	0.781	0.000	0.05	Valid
	Y1.6	0.837	0.000	0.05	Valid
	Y1.7	0.827	0.000	0.05	Valid
	Y1.8	0.900	0.000	0.05	Valid
	Y1.9	0.871	0.000	0.05	Valid
	Y1.10	0.808	0.000	0.05	Valid
	Y1.11	0.781	0.000	0.05	Valid
	Y1.12	0.837	0.000	0.05	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas diketahui bahwa hasilnya menunjukkan seluruh item dari pertanyaan (X1, X2, X3, dan Y) memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan valid.

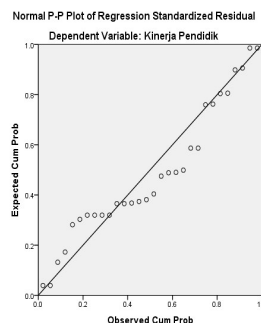
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (SOP) (X ₁)	0,60	0,921	Reliabel
Gaji (X ₂)	0,60	0,931	Reliabel
Insentif (X ₃)	0,60	0,970	Reliabel
Kinerja Pendidik (Y)	0,60	0,959	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha (α) variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X₁), Gaji (X₂), Insentif (X₃), Kinerja Pendidik (Y) > 0,60 sehingga indikator pada setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, pada grafik normal P-Plot terlihat jelas bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya atau dapat dikatakan bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Dari gambaran tersebut maka dapat disimpulkan bahwa metode ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

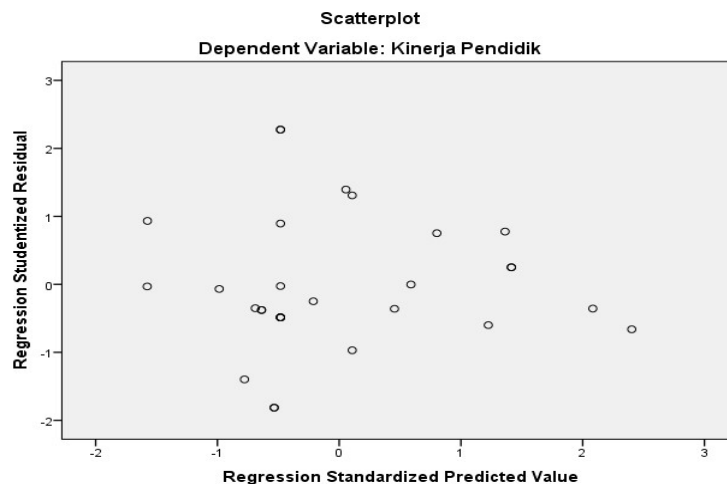
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.124	10.688		.760	.454		
Sop	-.094	.387	-.057	-.244	.809	.400	2.502
Gaji	.680	.353	.405	1.926	.065	.504	1.983
Insentif	.291	.133	.410	2.191	.038	.636	1.573

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,100. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan grafik diatas, hasil analisisnya sebagai berikut: Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau

dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.t	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (SOP)	-0,094	-0,244	0,809	H1 Ditolak
Gaji	0,680	1,926	0,065	H2 Ditolak
Insentif	0,291	2,191	0,038	H3 Diterima
Taraf Sig.				0,05
Konstanta				10,688
F _{hitung}		6,306	0,002	Ha Diterima
R square	0,354			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,688 - 0,094 X_1 + 0,680 X_2 + 0,291 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,688 diartikan bahwa apabila tidak ada pengaruh SOP (X_1), Gaji (X_2) dan Insentif (X_3), maka Y (Kinerja Pendidik) memiliki nilai sebesar 10,688.
2. Koefisien regresi Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) sebesar -0,094 bernilai negatif, sehingga ketika nilai Standar Operasional Prosedur (SOP) turun 1 satuan, maka nilai Kinerja Pendidik akan turun sebesar 0,094.
3. Koefisien regresi Gaji (X_2) sebesar 0,680 bernilai positif, sehingga ketika nilai Gaji (X_2) naik 1 satuan, maka nilai Kinerja Pendidik akan naik sebesar 0,680.
4. Koefisien regresi Insentif (X_3) sebesar 0,291 bernilai positif, sehingga ketika nilai Insentif (X_3) naik 1 satuan, maka nilai Kinerja Pendidik akan naik sebesar 0,291.

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.124	10.688		.760	.454
	SOP	-.094	.387	-.057	-.244	.809
	GAJI	.680	.353	.405	1.926	.065
	INSENTIF	.291	.133	.410	2.191	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig, untuk untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,809 > 0,05$ dan nilai thitung $-0,244 < 2,056$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Diketahui nilai Sig, untuk untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai thitung $1,926 < 2,056$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Diketahui nilai Sig, untuk untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,38 > 0,05$ dan nilai thitung $2,191 < 2,056$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y

Uji F (Simultan

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.895	3	127.965	6.306	.002 ^b
	Residual	527.572	26	20.291		
	Total	911.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Gaji (X2), SOP (X1)

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $002 < 0,05$ dan nilai Fhitung $6,306 > F$ tabel $2,99$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.354	4.50458

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, SOP

. Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar $0,354$ (35,4%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel SOP, Gaji, dan Insentif (independent/bebas) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Pendidik

(variabel dependen/terikat). sebesar 35,4%, sedangkan sisanya sebesar 64,6% ($1 - 0,206$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian secara parsial atau uji t meunjukkan bahwa variabel SOP (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,809 < 0,05$ Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel sop (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendidik (y) pada Lembaga Kursus PEACE Pare. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal.

Hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel gaji (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,065 < 0,05$. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pendidik (Y). Hal ini sesuai dengan hipotesis, maka H3 diterima.. Hasil pengujian secara parsial atau uji t meunjukkan bahwa variabel insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 > 0,05$. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) Lembaga Kursus PEACE Pare. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal. sop paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Kursus PEACE Pare. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang menyebutkan bahwa variabel yang memiliki nilai Koefisien Regresi (X_n, B_n) tertinggi dengan nilai yang menjauhi angka nol makanya variable tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi Variabel Insentif merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dimana nilai koefisiennya sebesar 0,895 dibandingkan dengan variabel SOP dan Gaji yang nilai koefisiennya hanya sebesar -0,244 dan 1,926. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran untuk lembaga dan bagi peneliti selanjutnya yang membahas dengan judul yang sama. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

Bagi Peneliti Hendaknya pendidik bekerja dengan sungguh-sungguh agar target yang ditetapkan lembaga dapat tercapai atau bisa terlampaui, agar Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil yang dicapainya. Karena itu untuk mendapatkan Insentif yang lebih besar, mereka harus bekerja lebih giat dan semangat agar kinerjanya meningkat.

Bagi Lembaga SOP, Gaji, dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Hendaknya Lembaga memberikan Insentif sesuai dengan hasil yang dicapai pendidik sesuai waktu yang telah disepakati sebagai penghargaan atas waktu dan tenaganya yang dicurahkan untuk lembaga. Insentif yang diberikan dapat berupa Insentif finansial maupun non finansial. Insentif hendaknya diberikan kepada pendidik perperiode agar pendidik dapat lebih meningkatkan kinerjanya sehingga lembaga merasakan hasil yang maksimal dan mendapatkan penghargaan dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.F. Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ATabrani Rusyan dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Ade Dwi Permana, Asep Suryana. 2016. “*Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Guru di SMAN Kota Bandung*”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1, 2016.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). *Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera)*. *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Atmoko, Tjipto. 2011. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Unpad, Bandung.
- Bernard, Scott A. *Linking Strategy, Business, and Technology EA3 An Introduction to Enterprise Architecture*. United States: Bloomington. 2012.
- Bernardin & Russel. 2003. “*Human Resources Management= An Experiential Approach*. New York : McGraw-Hill. Inc
- Budihardjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Cherrington, D. J. (1995). *The Management of Human Resources (4 th edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi* . Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

- Dillah, F. F. 2017. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai” Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008. “Penulisan Modul”. <https://teguhsasmitosdp1.files.wordpress.com> diakses tanggal 20 Februari 2023.
- Duwi Priyatno. 2013. *“Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS”*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dwi Widiastuti, Imam Fahrurrozi. 2017. *“Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sidoarjo”*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No. 1, 2017.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ekotama, S. 2015. *Pedoman Mudah Menyusun SOP*. Yogyakarta : MedPress.
- Erni Trisnawati, Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.
- Ghozali, Imam. 2012. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS”*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 21’ Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayattulloh, Mustopa dan Ridwan, Muhammad. 2019, *Pengaruh Standard Operational Procedure (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Yusen Logistics Solution Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Perbankan Syariah Vol.3 No.02 2019.Terakreditasi Garuda.
- Husein Umar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Juliana. 2019. *Effect of Application of Standard Operating Procedures on Employee Performance at PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan*. Journal of Management Science (JMAS), Volume 2 No 1. January 2019, pp 11-16 e-ISSN: 2684-9747. Terakreditasi Scopus.
- Kadarisman, M . 2016. *“Manajemen Kompensasi”*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khotimah, K. 2015. *“Pengaruh Promosi Jabatan Insentif terhadap Motivasi Kerja” (Studi Pada Katryawa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 25 No. 1.
- Maria Ulfa, Luh Putu Ratnasari. 2017. *“Pengaruh Sistem Operasional Sekolah, Gaji, dan Insentif terhadap Kinerja Guru di SMPN1 Surabaya”*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5 No. 2, 2017.

- Moeharjono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. Enco. 2005. *“Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Novrianti, Dian Puspita dan Jumaren. 2019. *Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Fasilitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta ISSN: 1907-6576 (print) Vol. 14, No. 1, Januari 2019 ISSN: 2615-5370. Terakreditasi Garuda.
- Purnamasari. 2015. *Panduan Menyusun Sop Standard Operating Procedure*. Jakarta: Kobis (Komunitas Bisnis).
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-langkah praktis Membuat SOP*. Yogyakarta: Trans Idea Publishing.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemarso S.R (2016). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiono. 2010. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. 2012. *“Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung : Alfabeta CV
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Sistem Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tathagati, A. 2014. *Step by step membuat SOP Standard Operating Procedure*. Yogyakarta : Efata Publishing.
- Warren, Carl S, dkk, 2016, *Pengantar Akuntansi*, Salemba Empat: Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis & Maisah, (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: GP Press,