

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT SERPONG

Cecep Warman¹, Suharno², Rizky Pratama³, Eka Febrianata⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

Corresponden Author: cecepwarman@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of standard operating procedures and teamwork on employee performance at the Serpong Samsat office. This research is a type of quantitative research that uses primary and secondary data sources. Primary data collection in the form of interviews and filling out questionnaires conducted with resource persons. The samples taken as research respondents were employees of the SAMSAT Serpong Office using the saturated sampling method so that the respondents in this study were 66 employees. Analysis of the data used in this study using multiple linear regression analysis, correlation test, analysis of determination and hypothesis testing (t test and F test) using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program tools.

The results of the study show that the standard operating procedure variable partially has a positive and significant effect on the performance of the Serpong Samsat Office employee. Teamwork has a positive and significant effect on the performance of the Serpong Samsat Office employees. Standard operating procedures and teamwork simultaneously affect the performance of the Serpong Samsat Office employees.

Keywords: SOP, Teamwork, and Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Serpong. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dalam bentuk wawancara dan pengisian kuesioner yang dilakukan dengan narasumber. Sampel yang diambil sebagai responden penelitian adalah pegawai Kantor SAMSAT Serpong dengan menggunakan metode sampling jenuh sehingga responden dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini gunakan analisis regresi linear berganda, uji korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*

Dari hasil penelitian menunjukkan variabel standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong. Standar operasional prosedur dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.

Kata Kunci: SOP, Kerjasama Tim, dan Kinerja.



PENDAHULUAN

Sejalan dengan semakin berkembangnya jaman, kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik pun terus berkembang. Hal itu menuntut aparat pemerintah untuk semakin meningkatkan eksistensi organisasi publik dengan menciptakan pelayanan yang berkualitas melalui peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai pemerintah sebagai aparat negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik.

Instansi pemerintahan perlu meningkatkan kinerja pegawainya sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi instansi setempat dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya yaitu penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kerjasama tim.

SOP dijadikan pedoman kegiatan organisasi, baik secara operasional maupun administratif. Penggunaan SOP dalam organisasi bertujuan untuk memastikan organisasi beroperasi secara konsisten, efektif, efisien, sistematis, dan terkelola dengan baik, untuk menghasilkan pelayanan yang memiliki mutu konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan kerjasama tim merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapaitujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim. Para anggota tim harus mampu bekerja sama dan mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerjanya sehingga kualitas kerja pegawai dapat ditentukan dari sejauh mana organisasi mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Serpong merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Pendapatan Daerah (UPT-PPD) Serpong Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Banten yang bertugas memberikan pelayanan, registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak kendaraan bermotor, bea balik nama kendaraan bermotor serta pembayaran sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas jalan Jasa Raharja.

Dalam menjalankan tugas pokok yang diberikan, tentunya pegawai yang berada di lingkungan Kantor SAMSAT Serpong dituntut selalu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor SAMSAT Serpong masih kurang maksimal. Kinerja pegawai kurang maksimal disebabkan oleh dua faktor yang masih kurang berjalan secara efektif yaitu penerapan SOP dan kerjasama tim.

Faktor pertama yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja pegawai Kantor SAMSAT Serpong adalah penerapan SOP yang kurang berjalan efektif. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan terdapat beberapa permasalahan yang ditimbulkan pegawai dalam menerapkan SOP, permasalahan tersebut seperti beberapa pegawai kurang memperhatikan SOP yang berlaku dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, beberapa pegawai kurang efektif menjalankan SOP sehingga membuat masyarakat kurang nyaman pada saat berada di Kantor SAMSAT, masih ada pegawai melakukan pekerjaannya kurang cepat, tepat dan akurat sehingga membuat masyarakat kurang puas akan pelayanan yang diterimanya dan masih ada hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan penerapan SOP.



Faktor kedua yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja pegawai Kantor SAMSAT Serpong adalah kerjasama tim yang masih kurang baik. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan terdapat beberapa permasalahan terkait kerjasama tim, permasalahan tersebut seperti masih ada pegawai dalam satu tim kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dan masih ada pegawai yang kurang memberikan kontribusi terhadap tim kerjanya dalam menjalankan pekerjaannya, terdapat beberapa pegawai memaksakan keputusannya dalam menyelesaikan permasalahan, pemberian motivasi atau semangat kepada rekan kerja kurang ditunjukkan oleh beberapa pegawai.

Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk lebih mendalami dan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Pendapatan Daerah (UPT-PPD) serpong badan pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Banten (Samsat Serpong)”

TINJAUAN PUSTAKA

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Menurut Isyandi (2015:224) Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan, berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:107) Standar Operasional Prosedur merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Menurut Nuraini (2016:129) Standar Operasional Prosedur merupakan standar kegiatan yang harus dilakukancara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Indikator yang dijadikan ukuran standar operasional prosedur diantaranya; efektif, efisien, dan konsisten.

Kerjasama Tim

Menurut Amir (2017:173) kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Selain itu, menurut Timothy (2017:206) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Sedangkan menurut Allen (2016:121) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim. Menurut Ilyas (2015:219) kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikasi Kerjasama tim menurut Amir (2017:173) antara lain;



mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, memberi dukungan, dan memberikan semangat kelompok.

Kinerja Pegawai

Menurut Pasolong (2017:176) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Siagian (2016:27) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu keseluruhan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Mangkuegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indicator yang diambil dari kinerja adalah; kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, Kerjasama dan kepemimpinan.

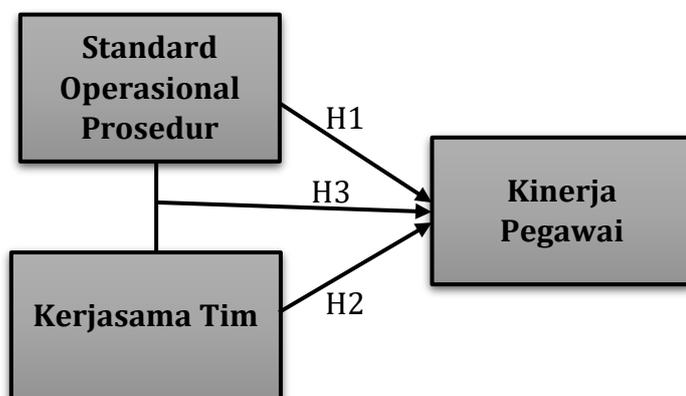
Kerangka Pemikiran

Instansi pemerintahan perlu meningkatkan kinerja pegawainya sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi instansi setempat dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya yaitu penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kerjasama tim.

Penggunaan SOP dalam organisasi bertujuan untuk memastikan organisasi beroperasi secara konsisten, efektif, efisien, sistematis, dan terkelola dengan baik, untuk menghasilkan pelayanan yang memiliki mutu konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengimplementasian SOP selain untuk memudahkan organisasi dalam mengatur dan menjalankan alur kerja, SOP berperan sebagai panduan hasil kerja yang ingin diraih oleh organisasi. Apabila semua kegiatan sudah sesuai dengan yang ditetapkan dalam SOP maka secara bertahap kualitas pelayanan publik akan lebih baik, profesional, cepat dan mudah.

Sedangkan kerjasama tim merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapaitujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim. Para anggota tim harus mampu bekerja sama dan mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerjanya sehingga kualitas kerja pegawai dapat ditentukan dari sejauh mana organisasi mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Atas dasar uraian tersebut, dapat digambarkan bahwa SOP dan kerjasama tim merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor SAMSAT Serpong. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini diringkas dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1
Diagram Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Standard operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.

H₂: Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.

H₃: Standard operasional prosedur dan kerjasama tim berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dalam bentuk wawancara dan pengisian kuesioner yang dilakukan dengan narasumber. Sampel yang diambil sebagai responden penelitian adalah pegawai Kantor SAMSAT Serpong *dengan menggunakan metode* sampling jenuh sehingga responden dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini gunakan analisis regresi linear berganda, uji korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Responden

Deskriptif data responden menyajikan identitas responden dari sampel pada penelitian ini yang mencakup distribusi menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja. Adapun hasil deskriptif data responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin			
Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki-laki	55	83.3	83.3	83.3
	Perempuan	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (83,3%) sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (16,7%).

Tabel 2. Data responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Seredajat	28	42.4	42.4	42.4
	Sarjana (S1)	30	45.5	45.5	87.9
	Pasca Sarjana (S2)	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan table diatas menunjukkan data responden dari tingkat pendidikan terakhir didominasi lulusan Sarjana (S1) sebanyak 30 orang (45,5%), SMA Sederajat sebanyak 28 responden (42,4%), dan sisanya Pasca Sarjana (S2) sebanyak 8 orang (12,1%).

Tabel 3. Data responden berdasarkan Bagian

		Bagian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Seksi Pendataan dan Penetapan	15	22.7	22.7	22.7
	Seksi Penerimaan dan Penagihan	16	24.2	24.2	47.0
	Sub. Bagian Tata Usaha	35	53.0	53.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan responden Sub. Bagian Tata Usaha sebanyak 35 orang (53,0%), Bagian Seksi Penerimaan dan Penagihan sebanyak 16 orang (24,2%), diikuti oleh kelompok masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 4 orang (4,8%) dan sisanya bagian Seksi Pendataan dan Penetapan sebanyak 15 orang (22,7%).

Uji Instrument

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Pertanyaan	rhitung	Ukuran	Status
------------	---------	--------	--------



Efisien	0,961	0,3	Valid
Efektif	0,940	0,3	Valid
Konsisten	0,930	0,3	Valid
Mau bekerjasama	0,928	0,3	Valid
Mengungkapkan harapan yang positif.	0,892	0,3	Valid
Memberikan Dukungan	0,922	0,3	Valid
Membangun semangat kelompok	0,888	0,3	Valid
Kesetiaan	0,852	0,3	Valid
Prestasi kerja	0,903	0,3	Valid
Tanggungjawab	0,914	0,3	Valid
Ketaatan	0,889	0,3	Valid
Kerjasama	0,871	0,3	Valid
Kepemimpinan	0,883	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil pengolahan data sebagaimana tersaji pada tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan dari variable standard operasional prosedur (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan yang ada pada setiap variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Standard Operasional Prosedur (X_1)	0,935	0.6	Reliabel
Kerjasama Tim (X_2)	0,929	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,944	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil olah data sebagaimana tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel nilainya lebih besar dari nilai standar reliabilitas (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dari ketiga variable tersebut dapat dikatakan reliabel atau andal serta dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variable.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Standard Operasional Prosedur (X_1)

Tabel 6. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Standard Operasional Prosedur (X_1)

	Item Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
SOP1	3.0758	.84691	66
SOP2	3.1970	.76901	66

SOP3	3.1364	.92631	66
	Mean	Minimum	Maximum
Item Means	3.136	3.076	3.197

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis rata-rata diketahui untuk variabel standar operasional prosedur sebesar 3.14 dan dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur berada dalam kategori sedang.

Variabel Kerjasama Tim (X₂)

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim (X₂)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KT1	3.1970	.84525	66
KT2	3.2727	.79509	66
KT3	3.2424	.82389	66
KT4	3.2273	.83750	66
	Mean	Minimum	Maximum
Item Means	3.235	3.197	3.273

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis diperoleh nilai rata-rata untuk variabel kerjasama tim sebesar 3,23 sehingga disimpulkan bahwa kerjasama tim berada dalam kategori cukup baik atau sedang.

Variabel Kinerja Pgawai (Y)

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	3.2727	.73475	66
KP2	3.3182	.78758	66
KP3	3.2727	.85116	66
KP4	3.3030	.89391	66
KP5	3.2424	.87812	66
KP6	3.2273	.78044	66
	Mean	Minimum	Maximum
Item Means	3.273	3.227	3.318

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,23 yang berada pada rentang 2,61 – 3,40, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik atau sedang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69146856
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.047
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai asymp, sign. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Uji Multikolonieritas

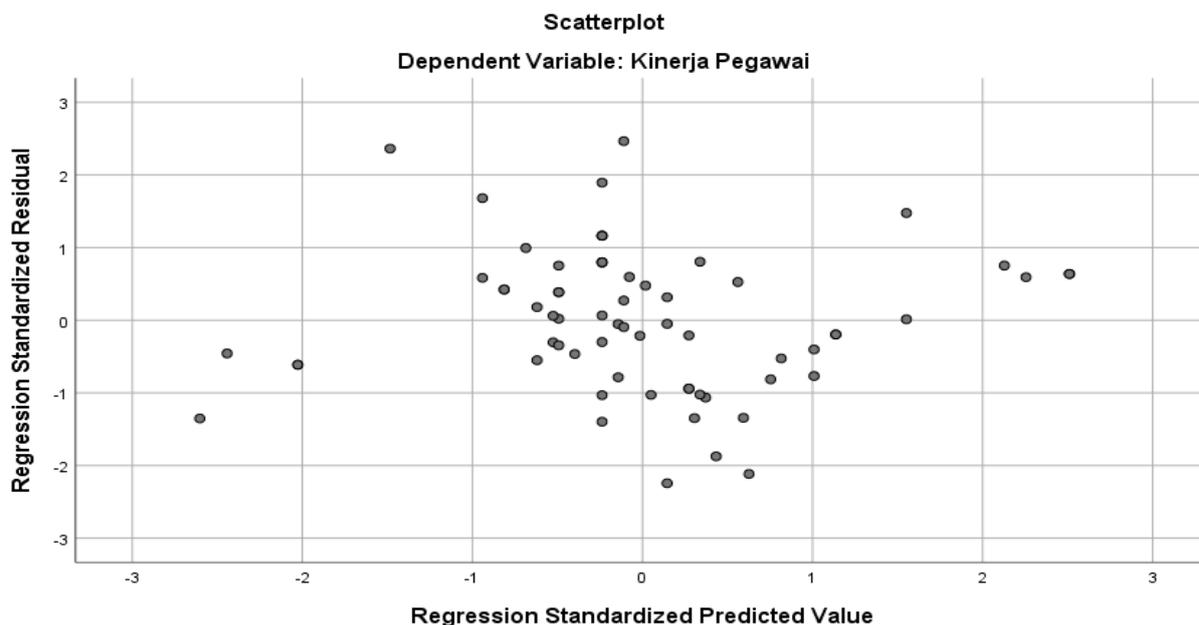
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Standart Operasional Prosedur	.490	2.040
	Kerjasama Tim	.490	2.040

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 10 dapat terlihat bahwa Nilai VIF dari variable standard operasional prosedur dan Kerjasama tim lebih kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Nilai *Tolerance* dari variable standard operasional prosedur dan Kerjasama tim lebih besar dari 0,1 (Nilai *Tolerance* $> 0,1$) ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas atau teratur, serta titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.607	2.73386	2.042

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Standart Operasional Prosedur

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel nilai $d_L = 1,539$ dan $d_U = 1,664$ maka nilai $1,664 < 2,042 < 4 - 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada autokorelasi positif atau negatif artinya keputusan tidak ditolak (berdasarkan tabel keputusan DW (Imam Ghozali 2018:112)).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	4.667	1.556	2.998	.004

Standart Operasional	.988	.202	.543	4.895	.000
Prosedur					
Kerjasama Tim	.438	.162	.301	2.711	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari koefisien regresi bahwa standar operasional prosedur mempengaruhi kinerja secara signifikan. Koefisien regresinya sebesar 0,988, artinya setiap perubahan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebanyak 0,988. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa standar operasional prosedur mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap ada perubahan satu satuan dari variable Kerjasama tim, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,438.

Analisis Korelasi Parsial dan Uji t

Tabel 13. Analisis Korelasi Parsial dan Uji t

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations		
Model	B	Std. Error	Beta	t			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.667	1.556		2.998	.004			
	Standart Operasional	.988	.202	.543	4.895	.000	.758	.525	.380
	Prosedur								
	Kerjasama Tim	.438	.162	.301	2.711	.009	.689	.323	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai korelasi variable standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,758, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,543 \times 0,758 = 0,412$ atau 41,2%. Artinya sebesar 41,2% kinerja pegawai dipengaruhi variable standar operasional prosedur.

Nilai korelasi kerjasama tim terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,689, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable Kerjasama tim dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,301 \times 0,689 = 0,207$ atau 20,7%. Yang menunjukkan 20,7% kinerja pegawai dipengaruhi variable Kerjasama tim.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel standar operasional prosedur (X_1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,895 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,895 > 1,998$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Sedangkan uji t untuk variable Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,711 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,009. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,711 > 1,898$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,009 < 0,05$), yang berarti bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Table 14. Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.607	2.73386

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Standart Operasional Prosedur

Dari hasil analisis diatas, nilai korelasi ganda adalah sebesar 0,787 yang berarti bahwa besarnya korelasi antara variabel standard operasional prosedur dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,619 atau 61,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh standard operasional prosedur dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model.

Uji F

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.413	2	383.206	51.272	.000 ^b
	Residual	470.860	63	7.474		
	Total	1237.273	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Standart Operasional Prosedur

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,272 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($51,272 > 3,14$) atau signifikansi F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa standard operasional prosedur dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai rata-rata untuk variabel standard operasional prosedur, kerjasama tim dan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14; 3,23 dan 3,23 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel standard operasional prosedur, kerjasama tim dan kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik atau sedang.



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Serpong.

Berdasarkan hasil analisis Nilai korelasi variable standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,758, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,543 \times 0,758 = 0,412$ atau 41,2%. Artinya sebesar 41,2% kinerja pegawai dipengaruhi variable standar operasional prosedur. Dari hasil uji t untuk variabel standar operasional prosedur (X_1) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,895 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,895 > 1,998$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nugraheni dkk. (2019), Arief dan Sunaryo (2020), Dipadirani (2020), Wahongan dkk. (2021), Harwindito dan Khairulizza (2021) dengan hasil penelitiannya bahwa SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Serpong.

Berdasarkan hasil analisis korelasi variable standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,758, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,543 \times 0,758 = 0,412$ atau 41,2%. Artinya sebesar 41,2% kinerja pegawai dipengaruhi variable standar operasional prosedur. Sedangkan uji t untuk variable Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,711 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,009. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,711 > 1,898$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,009 < 0,05$), yang berarti bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan Simanjuntak dkk. (2018), Siagian (2020), Nainggolan dkk. (2020), dan Ibrahim dkk. (2021) yang menyatakan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Standard Operasional Prosedur Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Serpong

Berdasarkan hasil analisis korelasi korelasi ganda adalah sebesar 0,787 yang berarti bahwa besarnya korelasi antara variabel standard operasional prosedur dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,619 atau 61,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh standard operasional prosedur dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,272 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($51,272 > 3,14$) atau signifikansi F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa standard operasional prosedur dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.

PENUTUP

Kesimpulan



Dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata untuk variabel standard operasional prosedur, kerjasama tim dan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14; 3,23 dan 3,23 yang dinilai masih belum maksimal.
2. Hasil hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan standard operasional prosedur dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong menunjukkan bahwa adanya peningkatan variable standard operasional prosedur dan kerjasama akan berdampak peningkatan kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh mengenai pengaruh standard operasional prosedur dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong, maka saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Standar operasional prosedur dan kerjasama tim perlu lebih ditingkatkan kinerja dapat meningkat.
2. Karena kedua variable tersebut pengaruhnya signifikan, sebaiknya pimpinan berperan aktif untuk mengarahkan sekaligus mengawasi pegawainya agar prosedur kerja dan Kerjasama tim bisa lebih maksimal.
3. Saran bagi peneliti lain dan pihak akademis selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menambah variable lainnya agar hasilnya lebih baik terkait factor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Bem. P. 2016. *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity 4th edition*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Amir, M. Taufiq, PH.D. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Arief, Rachmat dan Sunaryo. 2020. *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mega Pesanggrahan Indah)*. Jurnal Ekonomika dan Manajemen Vol. 9 No. 2 Oktober 2020 hlm.125-143.
- Dipadirani, Luluk Cahya. 2020. *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Ten Group Surabaya Divisi Logistik dan Produksi*. Jurnal Manajemen, Vol 10, No. 2 (2020): 79 – 85.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harwindito, Baskoro dan Khairulizza, Adellia. 2021. *Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan di Front Office Departement Hotel The*



- Gunawarman Luxury Residence*.JPP (Jurnal Pendidikan dan Perhotelan) Volume 1, Nomor 1, Mei 2021, Halaman 16-24.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik. 2021. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo*.Jurnal ARASTIRMA Vol.1, No. 2 Agustus 2021: 316-325.
- Ilyas, Yaslis. 2017. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Isyandi, B. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Mardiana. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Moenir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Nainggolan, Nana Triapnita, Darwin Lie dan Lora Ekana Nainggolan.2020. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara*.Al Tijarah: Vol. 6 No. 3 Desember 2020 (181-192).
- Nawawi. 2015. *Penelitian Terapan*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nugraheni, Ratih, Apriatni E. P dan Agung Budiarmo. 2019. *Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sratu Pemuda Semarang*.Jurnal PERKUSI, Volume 1, Nomor 3, Juli 2019.
- Nuraini, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rozi, Achmad.2018. *Perilaku Keorganisasian*. Serang : Desanta Publisher
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Fereddy. 2020. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon*.ALIGNMENT:Journal of Administration and Educational Management Volume 3, Nomor 1, Juni 2020.
- Simanjuntak, Lamtiur, Darwin Lie, Efendi dan Ady Irawan.2018. *Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar*.Jurnal SULTANIST Vol. 6, No. 1, Juni 2018.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jilid Ke-5. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahongan, Engel Priskilla Truida, Lucky O. H. Dotulong dan Regina Saerang, 2021. *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan*.Jurnal EMBA Vol. 9 No. 3 Juli 2021, Hal. 41-51.