

PENGARUH *STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE (SOP)*, *JOB DESCRIPTION*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS II TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) TANJUNG UBAN

Denis Indah Pratiwi¹, Akhirman², Lia Suprihartini³
170461201023@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

Standard operational procedures (SOP), job descriptions, and organizational culture at the immigration office class II Tanjung Uban Immigration Checkpoint (TPI) still found obstacles that affect employee performance. The purpose of this study was to determine whether the Standard Operational Procedure (SOP), Job Description, and Organizational Culture had an effect on Employee Performance at the Immigration Office Class II Immigration Checkpoint (TPI) Tanjung Uban. The type of research used in this thesis is quantitative because the research data is in the form of numbers, then the data is obtained by statistical test analysis using the SPSS (Statistical Package Social Sciences) version 26 program. This study uses a saturated sample technique from the population and uses a questionnaire as a collection tool. data. The population in this study was 50 people with a saturated sample technique of 36 people who focused on employees outside of office structural officials. Based on the results of research conducted by the author, it can be concluded that the partial test proves that the Standard Operational Procedure (SOP) has a significant effect. Job or on performance, Job Description has a significant effect on performance, Organizational Culture has a significant effect on performance. And based on simultaneous testing proves that Standard Operational Procedure (SOP) (X1), Job Description (X2), and Organizational Culture (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y) with a comparison value of F value with F table ($22.834 > 2.90$).

Keywords : *Standard Operational Procedure (SOP), Job Description, Organizational Culture, and Employee Performance*

ABSTRAK

Standard operational procedure (SOP), job description dan budaya organisasi di kantor imigrasi kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban masih ditemukan kendala-kendala yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Standard Operational Procedure (SOP), Job Description, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data diperoleh dengan analisis uji statistik menggunakan program SPSS (Statistic Package Social Sciences)

versi 26. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan teknik sampel jenuh sebanyak 36 orang yang berfokus pada pegawai diluar pejabat struktural kantor. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Standard Operational Procedure (SOP)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan Pengujian secara simultan membuktikan bahwa *Standard Operational Procedure (SOP)* (X1), *Job Description* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai perbandingan Fhitung dengan Ftabel ($22.834 > 2.90$).

Kata Kunci : *Standard Operational Procedure (SOP), Job Description, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai*

Latar Belakang Masalah

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan salah satu bentuk persaingan yang saat ini sedang dihadapi oleh masyarakat Indonesia, dengan adanya hal tersebut menyebabkan terjadinya perubahan tantangan pada dunia kerja yang relatif lebih kompetitif. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk lebih memiliki potensi kerja yang baik dan diharuskan mengasah *skill* agar lebih siap untuk menghadapi persaingan di dunia kerja. Didalam perusahaan ataupun instansi pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM) diharuskan mampu berkerja sesuai dengan *Standard Operational Procedure (SOP)* yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Dalam pelaksanaan Tugas dan Fungsi, peran keimigrasian Permenkumham No.44 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemeriksaan Masuk dan Keluar Wilayah Indonesia di Tempat Pemeriksaan Imigrasi. yang berarti bahwa hanya orang asing yang membawa manfaat yang diberikan izin masuk harus selaras dengan peran Imigrasi dalam menjalankan Tri Fungsi Imigrasi yang antara lain pelayanan masyarakat, penegakkan hukum dan fasilitator pembangunan demi mendukung terciptanya kondisi pemerintahan yang kondusif dan maju. Untuk itu, pelaksanaan tugas di masing-masing bidang haruslah sejalan dengan kemampuan dan dilaksanakan berdasarkan *Standard Operational Procedure (SOP)* yang telah ditetapkan agar terarah dan tercapai tujuan organisasi.

Pelaksanaan bidang kerja yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan dewasa ini masih banyak dijumpai ketidaksesuaian dengan tupoksi dan *Standard Operational Procedure (SOP)* yang seharusnya dijalankan. Hal ini ditandai dengan masih adanya keluhan para pegawai yang disampaikan secara privasi antar teman dekat. Sehingga menimbulkan munculnya beberapa permasalahan yang terjadi di dalam internal instansi yang berdampak pada hubungan kerja antar sumber daya manusia yang menjadi tidak kondusif.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Standard Operational Procedure (SOP)* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban ?

2. Apakah *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban ?
4. Apakah *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description*, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Standard Operational Procedure* (SOP) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Tanjung Uban

KAJIAN PUSTAKA

***Standard Operational Procedure* (SOP)**

“*Standard Operational Procedure* adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan” (Rosalin, 2017 : 109). Indikator standar operasional prosedur (SOP) diukur menggunakan Budiono dalam Roziqin (2018) yaitu :

1. Faktor manusia
2. Faktor kerja atau lingkungan

Job Description

“*Job description* atau deskripsi pekerjaan merupakan suatu dokumen singkat mengenai informasi factual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang oleh suatu pekerjaan tertentu “ (Muhdar, 2021 : 90). Indikator dalam *job description* atau deskripsi pekerjaan, penulis mengambil teori Hasibuan dalam Cut (2019) mengatakan *job description* harus jelas dan presepsinya mudah dipahami. Teori ini diuraikan sebagai berikut :

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab
3. Standard wewenang dan pekerjaan
4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas

Budaya Organisasi

Menurut Kilman,dkk dalam Edy (2019 : 1) “ budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman prilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya “. Menurut Eugene (dalam Maria, 2016), indikator – indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

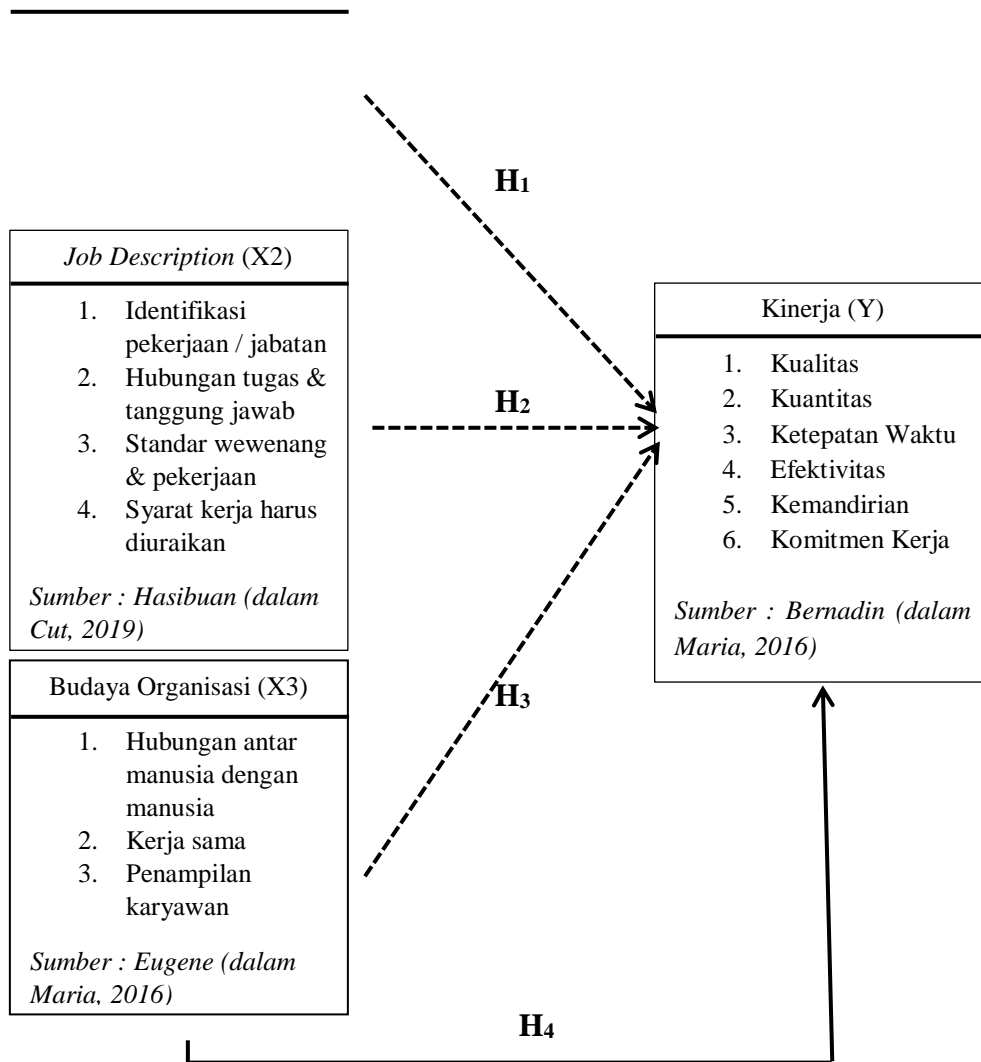
1. Hubungan antar manusia dengan manusia
2. Kerja sama
3. Penampilan Karyawan

Kinerja

Menurut Simamora (dalam Akhmad & Rusdi, 2020 : 4) mengatakan bahwa “ Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan “. Menurut Bernadin (dalam Maria. 2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Pengujian Secara Parsial
- > Pengujian Secara Simultan

Hipotesis

Berdasarkan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat ditarik hipotesis per variabelnya sebagai berikut

- H1 : Diduga *Standard Operational Procedure* (SOP) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Diduga *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H4 : Diduga *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban sebanyak 50 orang yang berfokus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diluar dari pejabat struktural kantor.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban yang berjumlah 36 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA PEGAWAI	36	40	50	44.31	3.259
SOP	36	17	35	31.50	3.558
JOB DESCRIPTION	36	13	20	18.00	1.882
BUDAYA ORGANISASI	36	8	20	17.11	2.364
Valid N (listwise)	36				

(Sumber : Data diolah, 2021)

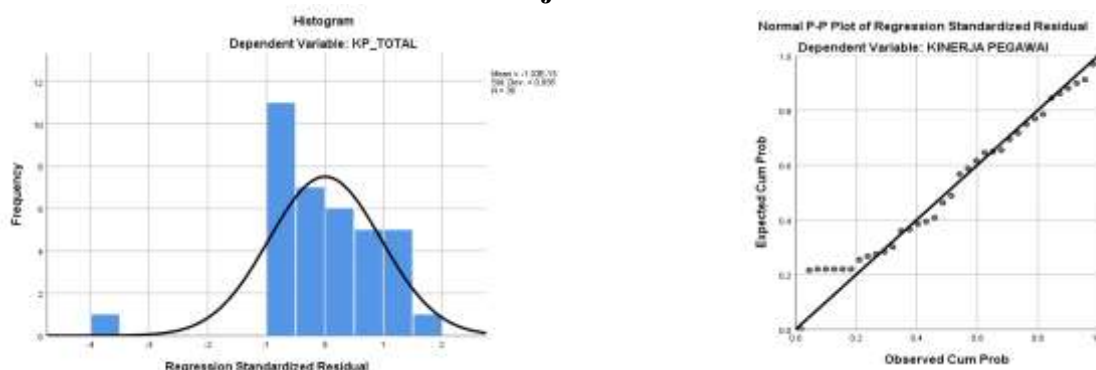
Data diatas menjelaskan bahwa pada variabel Kinerja Pegawai, jawaban minimum responden sebesar 40 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 44.31 dan standar deviasi 3.259. Pada variabel *Standard Operational Procedure* (SOP) , jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum sebesar

35, dengan rata-rata total jawaban 31.50 dan standar deviasi 3.558. Pada variabel *Job Description*, jawaban minimum responden sebesar 13 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total jawaban 18.00 dan standar deviasi 1.882. Pada variabel Budaya Organisasi, jawaban minimum responden sebesar 8 dan maksimum 20, dengan rata-rata total jawaban 17.11 dan standar deviasi 2.364.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar **0.3291** sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel *Standard Operational Procedure*, *Job Description*, dan Budaya mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu $> 0,60$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 & 3
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatka hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83870248
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.087
Test Statistic		.088
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.

Berdasarkan Tabel 4. Diatas, dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah > 0.05 yaitu nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.12 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

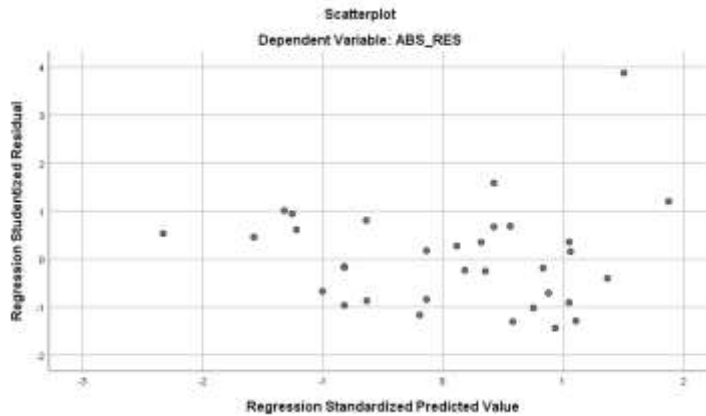
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SOP	.892	1.122
	<i>Job Description</i>	.865	1.156
	Budaya Organisasi	.962	1.039

- a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
(Sumber : Data diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan hasil perhitungan nilai *VIF* juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai *VIF* < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Gambar 4
Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil
Uji Glejser

	Model	Sig.
1	(Constant)	
	SOP	.775
	<i>Job Description</i>	.300
	Budaya Organisasi	.186

terlihat bahwa tidak ada satupun variable independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen ABS_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description*, dan Budaya Organisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel independen yaitu : *Standard Operational Procedure* (SOP) (X1), *Job Description* (X2), Budaya Organisaai (X3) terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
 α = Konstanta
 $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$ = koefisien regresi
 X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel Independen
 e = Standard error

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.749	4.082		2.633	.013
	SOP_TOTAL	.437	.097	.478	4.521	.000
	JD_TOTAL	.667	.186	.385	3.591	.001
	BO_TOTAL	.454	.140	.330	3.241	.003

a. Dependent Variable: KP_TOTAL

(Sumber : Data diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 10.749 + 0.437 \text{ SOP (X1)} + 0.667 \text{ Job Description (X2)} + 0.454 \text{ Budaya Organisasi (X3)} + e$$

Tabel 6
Hasil Uji t secara parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.749	4.082		2.633	.013
	SOP_TOTAL	.437	.097	.478	4.521	.000
	JD_TOTAL	.667	.186	.385	3.591	.001
	BO_TOTAL	.454	.140	.330	3.241	.003

a. Dependent Variable: KP_TOTAL

(Sumber : Data diolah, 2021)

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Standard Operational Procedure* (SOP) dengan nilai sig 0.000 dan nilai t_{hitung} 4.521. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.521 > 2.037$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan

H_0 ditolak, sehingga *Standard Operational Procedure* (SOP) (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel *Job Description* dengan nilai sig 0.001 dan nilai t_{hitung} 3.591. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.591 > 2.037$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *Job Description* (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Budaya Organisasi dengan nilai sig 0.003 dan nilai t_{hitung} 3.241. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.003 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.241 > 2.037$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.310	3	84.437	22.834	.000 ^b
	Residual	118.329	32	3.698		
	Total	371.639	35			

a. Dependent Variable: KP_TOTAL

b. Predictors: (Constant), BO_TOTAL, SOP_TOTAL, JD_TOTAL

(Sumber : Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai F_{hitung} 22.834. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0.05, df=32$) didapat F_{hitung} 22.834 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.90 ($22.834 > 2.90$). Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description*, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.652	1.923

a. Predictors: (Constant), BO_TOTAL, SOP_TOTAL, JD_TOTAL

b. Dependent Variable: KP_TOTAL

(Sumber : Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0.652. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65.2% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, sedangkan sisanya sebesar 34.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Standard Operational Procedure* (SOP) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama yang ditunjukkan pada tabel 4.22 dimana variabel *Standard Operational Procedure* (SOP) dengan nilai sig 0.000 dan nilai t_{hitung} 4.521. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.521 > 2.037$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *Standard Operational Procedure* (SOP) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban.

Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel *Job Description* dengan nilai sig 0.004 dan nilai t_{hitung} 3.591. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.591 > 2.037$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *Job Description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana variabel Budaya Organisasi dengan nilai sig 0.003 dan nilai t_{hitung} 3.241. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.241 > 2.037$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang ke empat menunjukkan nilai signifikansi 0.000 dan nilai F_{hitung} 2.90. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0.05, df=32$) didapat F_{hitung} 22.834 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.90 ($22.834 > 2.90$). Maka dalam

hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Standard Operational Procedure* (SOP) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($4.521 > 2.037$).
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Job Description* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.591 > 2.037$).
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.241 > 2.037$).
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($22.834 > 2.90$)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada variabel *Standard Operational Procedure* (SOP), diharapkan untuk para pegawai agar lebih baik lagi dalam melaksanakan atau menjalankan SOP yang telah di tetapkan instansi demi tercapainya tujuan suatu instansi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada variabel *Job Description*, diharapkan para pegawai dapat lebih memaksimalkan kinerjanya sesuai dengan *job desc* bidangnya masing-masing agar terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada variabel Budaya Organisasi, diharapkan agar menghilangkan budaya atau kebiasaan-kebiasaan yang buruk yang dapat menimbulkan konflik atau masalah apapun demi tercapainya tujuan instansi.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada variabel Kinerja, masih banyak pegawai yang kinerjanya kurang maksimal dikarenakan factor-faktor tertentu. Diharapkan kedepannya dapat memperbaiki kesalahan yang ada agar kinerja semakin meningkat.
5. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas factor-faktor lain yang belum diteliti didalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis hanya membahas mengenai *Standard Operational Procedure* (SOP), *Job Description* dan Budaya Organisasi. Sedangkan faktor-faktor

lain masih cukup banyak yang berpengaruh terhadap kinerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmanda, R. D. (2019). Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ujang Jaya International. Medan: *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA*.
- Buchori. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Lampung Timur. *Jurnal DINAMIKA*, 5(2), 142-151.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajement Tools*, 12(2), 124-139.
- Elan, U. (2016). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Gema Ekonomi*, 5(1), 100-106.
- Enno, d. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS JURNAL AKUNTANSI DAN PENDIDIKAN*, 6(1), 85-92.
- Florenca, C. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 8(1), 70-78.
- Habbiburahman, A. K. (2017). Pengaruh *Job Description* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionist*, 6(1), 10-18.
- Inuh, M. L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: *UNIVERSITAS SANATA DHARMA*.
- Ivan, A. V. (2019). Pengaruh *Human Relation*, *Job Satisfaction* dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959-2968.
- Kasman, K. N. (2019). Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 42-58.
- Ketut, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314-1342.
- Liswati. (2021). *PRODUK KREATIF DAN KEWIRAUSAHAAN TEKNIK KOMPUTER JARINGAN untuk SMK/MAK Kelas XII*. Jakarta: KOMPAS GRAMEDIA.
- Muhdar. (2021). *MANAJEMEN SDM : Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. DEPOK: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Nurul, Y. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan *Turn Over* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright di Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 11-20.

- Raskino, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1), 55-72.
- Rosalin, S. (2017). *Manajemen Arsip Dinamis* (1 ed.). Malang: UB Press.
- Roziqin, M. K. (2018). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengawasan. Malang: *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM*.
- Siti, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA*, 14(2), 61-69.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: *DEEPUBLISH*.
- Yafet, S. R. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 366-376.
- Yuniarti F, C. N. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *MEDAN: UNIVERSITAS MEDAN AREA*.