



## Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan GeoKKP terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator

**Helwinda Tri Ardiansyach<sup>1\*)</sup>, Kesi Widjajanti<sup>2)</sup>, Endang Rusdianti<sup>3)</sup>**  
<sup>1,2,3)</sup> Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

### Info Artikel

**Sejarah Artikel:**

Diterima: 04-10-2021

Disetujui: 31-07-2022

Dipublikasikan: 01-08-2022

**Keywords:**

*employee performance;  
information systems;  
Standard Operating  
Procedure; work motivation*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan penggunaan sistem informasi (GeoKKP) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator di bagian pelayanan pengukuran Kantor Pertanahan Kota Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel. Variabel bebas pada penelitian ini adalah penerapan SOP dan penggunaan sistem informasi, variabel terikat adalah kinerja pegawai, dan variabel moderator adalah motivasi kerja. Data penelitian ini menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada seluruh pegawai bagian pengukuran yaitu Seksi Survei dan Pemetaan dengan jumlah 44 orang. Pengujian hipotesis menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penggunaan sistem informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil lain yang didapatkan yaitu motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh penerapan SOP dan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan pengukuran Kantor Pertanahan Kota Semarang.

## *The influence of application of standard operating procedures and GeoKKP on employee performance with work motivation as moderator variable*

### *Abstract*

*This study aimed to determine the effect of the application of Standard Operating Procedures (SOP) and the use of information systems (GeoKKP) on employee performance with work motivation as a moderator variable in the measurement service section of the Semarang City Land Office. The study is quantitative research with an explanatory method to explain the relationship and influence between variables. The independent variable in this study is the application of SOPs and the use of information systems, the dependent variable is employee performance, and the moderator variable is work motivation. The data of this study used primary data with the data collection method using a questionnaire. Questionnaires were distributed to all employees of the measurement division, namely the Survey and Mapping Section, with a total of 44 people. Hypothesis testing using the Structural Equation Model (SEM) method with the help of SmartPLS software. The results of this study prove that the application of SOPs has a significant effect on employee performance. In contrast, using information systems has no significant effect on employee performance. Another result obtained is that work motivation cannot moderate the effect of implementing SOPs and the use of information systems on the performance of employees in the measurement service section of the Semarang City Land Office.*

✉Alamat korespondensi: \* ardiansyach@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kantor Pertanahan (Kantah) adalah instansi pemerintah yang berada di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, yang berkedudukan di tingkat kota/kabupaten. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang serta Peraturan Presiden Nomor 48 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang agraria/pertanahan dan tata ruang, seperti penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tata ruang, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan, serta berkaitan dengan pengadaan tanah.

Pelayanan pengukuran merupakan salah satu pelayanan dengan permohonan terbanyak di setiap Kantah, seperti yang terjadi pada Kantah Kota Semarang. Pelayanan pengukuran meliputi pengukuran tanah pertama kali untuk pembuatan sertifikat, pengukuran pengembalian batas, pengukuran pemecahan bidang, dan pengukuran untuk perpanjangan hak guna bangunan atas suatu tanah.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik menyebutkan bahwa prosedur pelayanan, persyaratan pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kecepatan pelayanan, keadilan mendapat pelayanan, kepastian biaya pelayanan, dan kepastian jadwal pelayanan merupakan hal-hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pelayanan dalam sektor pelayanan publik. Penyelenggaraan pelayanan yang baik merupakan wujud dari baiknya kinerja sebuah instansi. Faktor yang paling menentukan kinerja instansi dalam pelayanan publik adalah kinerja dari setiap individu sumber daya manusianya (Arisuniarti, 2016). Karena itu penting dilakukan analisis untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung kinerja sumber daya manusia.

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai adalah hasil pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya di suatu instansi (Erpurini, 2019; Setyawan et al., 2021). Kinerja pegawai bagian pengukuran dapat dilihat dari banyaknya berkas yang tidak dikerjakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2020 melaporkan bahwa hampir 70% berkas pengukuran tidak dikerjakan sesuai SOP. Pemeriksaan ini berdasarkan jumlah permohonan yang dapat selesai tepat waktu sesuai yang tertulis pada SOP dan jumlah yang terlambat, seperti dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Permohonan yang Selesai Tepat Waktu Sesuai SOP dan Terlambat

Tahun	Jumlah Permohonan yang Diterima	Tepat Waktu Sesuai SOP		Terlambat	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2019	131.755	40.431	30,69%	91.324	69,31%
Semester I 2020	46.894	22.941	48,92%	23.953	51,08%

Sumber: Laporan Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Tahun 2020

Pelaksanaan penerapan SOP di bagian pengukuran masih belum maksimal. Selain banyak pekerjaan pengukuran yang belum selesai pada batas waktu sesuai yang ada di SOP, banyak juga pekerjaan yang tidak dapat selesai karena adanya masalah. Tetapi seringkali berkas bermasalah seperti itu hanya ditinggalkan oleh pegawai bagian pengukuran, akibatnya terjadi tunggakan pekerjaan yang belum terselesaikan. Tunggakan pekerjaan mencapai 1.601 berkas pekerjaan, terhitung dari tahun 2013 sampai 2018 yang masih menjadi tanggungan hingga saat ini. Tunggakan ini juga menyebabkan adanya Penerimaan Negara Bukan Pajak yang telah diterima di muka dengan nilai sebesar Rp.906.915.491,00. Data tunggakan pekerjaan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Berkas Tunggakan dan Nilai PNBP Tahun 2013-2018

Tahun	Jumlah Berkas Tunggakan	Nilai PNBP
2013	55	28.261.850
2014	106	118.848.894
2015	194	115.529.306
2016	303	169.225.801
2017	357	227.173.915
2018	586	247.875.725
Total	1.601	906.915.491

Sumber: Laporan Pemeriksaan BPK Tahun 2020

Seiring kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi, Kantor juga menerapkan penggunaan sebuah sistem informasi yang disebut Komputerisasi Kantor Pertanahan (GeoKKP). Sistem informasi (SI) adalah sebuah sistem pada suatu organisasi yang berfungsi untuk membantu kegiatan operasi (Johar, 2016). GeoKKP adalah sistem informasi berupa aplikasi berbasis web yang dapat digunakan oleh para pegawai untuk memantau perjalanan berkas-berkas yang masuk dan akan mendapatkan peringatan ketika berkas sudah mencapai durasi waktu yang ditentukan. Namun penggunaan sistem informasi GeoKKP ini belum dimanfaatkan dengan baik oleh para pegawai. Seringkali para pegawai tidak memeriksa sistem informasi tersebut, sehingga peringatan atau informasi yang diberikan terlewat oleh pegawai, misalnya peringatan durasi pekerjaan. Pegawai juga seringkali tidak melakukan pemutakhiran perjalanan berkas pada sistem informasi, sehingga banyak berkas yang seharusnya secara fisik telah berpindah proses, atau telah selesai, atau bahkan dibatalkan, masih tercatat sebagai berkas belum selesai. Hal ini dibuktikan dari pemeriksaan BPK tahun 2020 yang mendapatkan bahwa banyak berkas tunggakan terjadi karena meskipun berkas tersebut sudah selesai atau dibatalkan, status pelayanan pada aplikasi GeoKKP tidak turut dimutakhirkan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menganalisis pengaruh SOP dan sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh SOP dan sistem informasi terhadap kinerja pegawai, tetapi penelitian lainnya

menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel tersebut. Secara lengkap perbedaan hasil penelitian sebelumnya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. *Research Gap*

No.	<i>Issue Gap</i>	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh SOP terhadap kinerja pegawai	Andriani dkk (2018)	SOP berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Hidayattulloh dan Ridwan (2019)	SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Waris dkk (2020)	SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Anggraeni (2016)	SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Arief dan Sunaryo (2020)	SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2.	Pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai	Prabandari dan Taviprawati (2021)	SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Kurniasih dkk (2013)	Sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Erpurini (2019)	Sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Waris dkk (2020)	Sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Rukhviyanti (2017)	Sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
		Gustiawan (2019)	Sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Ningsih dan Natalia (2021)	Sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai		

Sumber: Penelitian terdahulu (diolah)

Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu pada Tabel 3., menjadi celah untuk dilakukan penelitian kembali dan diperlukan adanya variabel lain yang bertindak sebagai variabel moderator. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi kerja seperti dibuktikan pada penelitian Panjaitan (2019), Lusri dan Siagian (2017), serta Nurhayati (2017). Motivasi kerja adalah sikap dan nilai yang mampu memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Nurhayati, 2017).

Terdapat penelitian yang menganalisis apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh variabel penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Sonia dkk (2019), Prariadena dan Putra (2019), dan Sefianti (2020). Berdasarkan penelitian Sonia dkk (2019), motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel moderator antara sistem informasi dan kinerja. Sedangkan penelitian Prariadena dan Putra (2019) serta Sefianti (2020) mendapatkan hasil yang sebaliknya, di mana motivasi dapat menjadi moderasi pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja belum diketahui apakah dapat memoderasi pengaruh SOP terhadap kinerja pegawai karena belum didapatkan kajian pustaka yang membahas pengaruh ini, sehingga perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai, (2) Menganalisis pengaruh penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai, (3) menganalisis pengaruh motivasi kerja sebagai moderasi dalam hubungan penerapan SOP dan sistem informasi terhadap kinerja pegawai.

### **Hubungan antara penerapan SOP terhadap kinerja pegawai**

SOP berisi serangkaian langkah yang harus dilaksanakan dalam pekerjaan. Setiap instansi memiliki SOP yang berbeda dengan instansi lainnya. SOP disusun agar setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan langkah yang sama, sehingga diharapkan akan mendapatkan hasil yang sama pula (Bodur, 2018). Dengan menerapkan SOP diharapkan agar setiap pegawai dapat meminimalkan terjadinya perbedaan dan kesalahan serta menjadi kontrol dalam menjalankan pekerjaan. Penerapan SOP di lingkungan kerja berfungsi untuk memberikan informasi kepada setiap pegawai agar melakukan pekerjaan dengan benar dan mencegah terjadinya perbedaan waktu dalam mengerjakan sebuah pekerjaan (Amare, 2012).

Kinerja pegawai dikatakan baik apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar, tepat waktu, dan memiliki hasil sesuai yang diharapkan. Penerapan SOP adalah salah satu langkah untuk memastikan kinerja yang baik dari para pegawai. Penelitian Andriani dkk (2018), Hidayattulloh dan Ridwan (2019), serta Waris dkk (2020) menyatakan bahwa penerapan SOP berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian ini dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Penerapan SOP berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Hubungan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai**

Perkembangan teknologi yang terjadi dewasa ini mendorong instansi untuk mengembangkan sistem operasinya ke arah digital. Penggunaan sistem informasi menjadi salah satu kebutuhan. Adanya sistem informasi dalam instansi memungkinkan pertukaran informasi yang dapat diakses oleh siapa saja dengan lebih cepat. Sistem informasi dapat membantu instansi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Irfiani, 2015). Dokumentasi, formulir, dan prosedur yang telah dijadikan dalam bentuk aplikasi sistem informasi memudahkan pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya (Gustiawan, 2019). Dari sistem informasi tersebut, pegawai dapat mengetahui alur pekerjaan, durasi pekerjaan, dan berbagai dokumentasi informasi yang diperlukan.

Kemudahan yang diberikan karena adanya sistem informasi ini membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan cepat, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Gustiawan (2019) menyatakan bahwa sistem informasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Namun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Irfiani (2015) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya dengan penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Kurniasih dkk (2013), Pamungkas (2017), Erpurini (2019), dan Waris dkk (2020) juga telah membuktikan bahwa penggunaan sistem informasi di instansi pemerintah dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan uraian ini dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Hubungan penerapan SOP terhadap kinerja pegawai dengan moderasi motivasi kerja**

Penerapan SOP diharapkan dapat meminimalkan terjadinya perbedaan langkah bekerja sehingga mengurangi kesalahan yang terjadi, serta menjadi kontrol dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian Waris dkk (2020) menyatakan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya dengan adanya SOP dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Siahaan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh Asriani dkk (2020) yang membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penerapan SOP memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja (De Treville, 2005). Motivasi kerja dapat menyebabkan kekuatan hubungan antara penerapan SOP dan kinerja pegawai menjadi berbeda. Penerapan SOP apabila didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan apabila SOP sudah diterapkan tetapi tidak didukung dengan motivasi kerja yang tinggi, memungkinkan bahwa kinerja pegawai tidak meningkat. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut tidak menerapkan SOP dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan analisis ini, motivasi kerja dapat menjadi variabel moderator antara penerapan SOP dan kinerja pegawai, sehingga ditarik hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai

### **Hubungan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai dengan moderasi motivasi kerja**

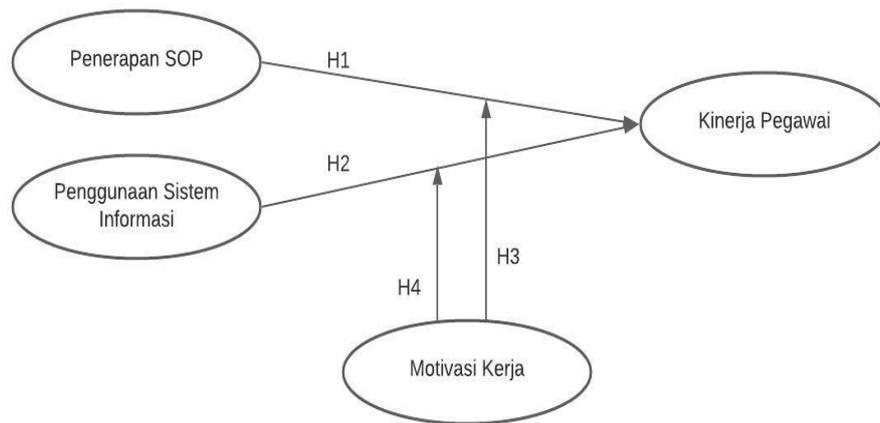
Sistem informasi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Melalui sistem informasi, pegawai dapat mengakses seluruh informasi, mengetahui perjalanan berkas, dan mendapat peringatan untuk pekerjaan yang segera jatuh tempo. Dengan adanya penggunaan sistem informasi ini diharapkan setiap pegawai dapat mengontrol dan melaksanakan setiap pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniasih dkk (2013), Erpurini (2019), dan Waris dkk (2020) yang membuktikan bahwa sistem informasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari penelitian Sonia dkk (2019) diketahui bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Namun menurut penelitian Prariadena dan Putra (2019) serta Sefianti (2020) motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara penggunaan sistem informasi dan kinerja pegawai, artinya motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara keduanya. Motivasi kerja dapat menyebabkan kekuatan hubungan antara penggunaan sistem informasi dan kinerja pegawai menjadi berbeda. Walaupun sudah menggunakan sistem informasi untuk memudahkan pekerjaan, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik dalam menyelesaikannya, maka kinerja pegawai tidak akan meningkat. Sedangkan

penggunaan sistem informasi yang didukung oleh motivasi pegawai yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan analisis ini, motivasi kerja dapat menjadi variabel moderator antara penggunaan sistem informasi dan kinerja pegawai, sehingga ditarik hipotesis sebagai berikut.

H4: Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan konsep-konsep dasar teori dan hasil-hasil penelitian yang telah diuraikan maka kerangka teoritis dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar gejala (Priyono, 2008). Penelitian ini bermaksud untuk melakukan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer melalui metode kuesioner.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria sesuai tujuan penelitian. Karena penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pada pelayanan pengukuran, maka sampel yang diambil adalah pegawai yang menjalankan pelayanan pengukuran secara langsung. Responden yang menjadi sampel adalah pegawai di Seksi Survei dan Pemetaan Kantah Kota Semarang dengan jumlah 46 orang, sedangkan kuesioner yang kembali dengan lengkap dan terisi baik berjumlah 44 kuesioner, sehingga pengolahan data akan menggunakan 44 data ini.

Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel penerapan SOP dan variabel penggunaan sistem informasi. Variabel penerapan SOP menggunakan dimensi seperti yang digunakan pada penelitian Anggraeni (2016). Dimensi ini meliputi kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukuran, dinamis, berorientasi pada pengguna, kepatuhan hukum, dan kepastian hukum. Dari delapan dimensi ini kemudian diturunkan menjadi 15 indikator yang lebih terukur sebagai

ukuran dari penerapan SOP. Variabel penggunaan sistem informasi menggunakan dimensi seperti yang digunakan pada penelitian Arisuniarti (2016). Dimensi ini meliputi tingkat penggunaan, kepuasan pengguna, keuntungan yang diperoleh, dan kemudahan mencapai tujuan. Dari empat dimensi ini kemudian diturunkan menjadi 11 indikator yang lebih terukur sebagai ukuran dari penggunaan sistem informasi.

Variabel moderasi pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja menggunakan dimensi seperti yang digunakan pada penelitian Lusri dan Siagian (2017). Dimensi ini meliputi arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Dari tiga dimensi ini kemudian diturunkan menjadi 7 indikator yang lebih terukur sebagai ukuran dari motivasi kerja.

Variabel kinerja pegawai menggunakan dimensi seperti yang digunakan pada penelitian Lusri dan Siagian (2017). Dimensi ini meliputi ketepatan, tingkat inisiatif, kecekatan mental, serta kedisiplinan waktu dan absensi. Dari delapan dimensi ini kemudian diturunkan menjadi 11 indikator yang lebih terukur sebagai ukuran dari kinerja pegawai. Variabel terikat pada penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai. Variabel yang digunakan, beserta definisi operasional, dan indikatornya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Penerapan SOP (X1)	Peraturan dan regulasi yang merupakan kebijakan untuk menjamin kebenaran perilaku anggota organisasi secara terus menerus (Anggraeni, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dimengerti</li> <li>2. Kemudahan diterapkan</li> <li>3. Tidak menimbulkan perbedaan pemahaman</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Efisiensi</li> <li>6. Keselarasan dengan SOP pekerjaan lain</li> <li>7. Keselarasan dengan kebijakan kantor</li> <li>8. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</li> <li>9. Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>10. Dapat mengikuti kebutuhan penyelesaian pekerjaan</li> <li>11. Kesesuaian dengan kemampuan pegawai</li> <li>12. Kesesuaian dengan kondisi di lapangan</li> <li>13. Tidak melanggar hukum</li> <li>14. Keharusan untuk dijalankan</li> <li>15. Sebagai perlindungan hukum</li> </ol>

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Penggunaan sistem informasi (GeoKKP) (X2)	Gabungan antara perangkat keras dan perangkat lunak, prosedur, dokumentasi, dan formulir yang menjadi sebuah aplikasi dan orang yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan serta mengolah data dan informasi (Gustiawan, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan dalam pekerjaan</li> <li>2. Pemahaman sistem informasi</li> <li>3. Kemudahan akses</li> <li>4. Kemudahan digunakan</li> <li>5. Keakuratan informasi</li> <li>6. Memudahkan pengguna</li> <li>7. Mempercepat pekerjaan</li> <li>8. Meningkatkan semangat kerja</li> <li>9. Mempercepat pengambilan keputusan</li> <li>10. Informasi menjadi masukan dalam pengambilan keputusan</li> <li>11. Memperlancar arus kerja</li> </ol>
Motivasi kerja (Z)	Sikap dan nilai yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Nurhayati, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus dalam bekerja</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan</li> <li>3. Keseriusan dalam bekerja</li> <li>4. Kemauan untuk bekerja lebih baik</li> <li>5. Kemauan bekerja di luar tupoksi</li> <li>6. Kemauan mengembangkan keahlian</li> <li>7. Kemauan bekerja dalam lingkungan kurang mendukung</li> </ol>
Kinerja pegawai (Y)	Kemampuan pegawai untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuannya sesuai dengan moral dan etika organisasi Muzakki dkk (2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja sesuai prosedur</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>3. Kemauan mencari alternatif solusi</li> <li>4. Kemampuan mengatasi masalah</li> <li>5. Tidak bergantung pada pimpinan</li> <li>6. Kemampuan memahami arahan</li> <li>7. Kemampuan berkerja dalam tim</li> <li>8. Kemampuan menjaga hubungan kerja</li> <li>9. Kemampuan memberikan bantuan pegawai lain</li> <li>10. Kehadiran bekerja</li> <li>11. Ketepatan waktu kedatangan</li> </ol>

Sumber: Penelitian terdahulu (diolah)

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan metode statistik inferensial. Metode statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Jawaban kuesioner adalah berupa skala *Likert* yang merupakan skala interval (Suliyanto, 2011), sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik

parametrik. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini adalah salah satu alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat mengakomodasi hubungan antara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel datanya kecil (Haryono, 2016).

Langkah pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji instrumen untuk memastikan kuesioner yang akan disebar ke responden penelitian telah valid dan reliabel. Uji instrumen ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 20 orang responden di luar sampel penelitian, yaitu pegawai Kantah Kota Semarang yang mengerti dan berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan pelayanan pengukuran. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang indikatornya dapat mengungkapkan atau mengukur konstruk variabel yang digunakan. Validitas indikator dapat dilihat dari nilai *loading factor* (LF) yang dihasilkan. Suatu indikator dikatakan valid ketika nilai LF lebih besar atau sama dengan 0,7 (Haryono, 2016). Indikator yang tidak valid ini, akan dihilangkan dari model dan tidak digunakan pada tahap selanjutnya. Setelah didapatkan indikator yang valid dan dapat menggambarkan konstruk, dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk membuktikan apakah kuesioner tersebut handal digunakan. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Haryono, 2016).

Kuesioner yang telah valid dan reliabel dari tahap selanjutnya, dibagikan kepada responden penelitian yang hasilnya akan diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Tahapan pengolahan data yang dilakukan meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. Suatu indikator dikatakan valid ketika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,7. Sedangkan uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7 dan nilai AVE minimal adalah 0,5.

Pengujian reliabilitas selanjutnya adalah dengan mengevaluasi *discriminant validity*. *Discriminant validity* dievaluasi melalui *cross loading* dan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Apabila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya (Haryono, 2016).

Setelah melakukan evaluasi model pengukuran, dilakukan evaluasi model struktural yang didapatkan berdasarkan model terakhir yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Evaluasi model struktural terdiri dari uji hipotesis dan uji moderasi.

Langkah pertama dalam melakukan uji hipotesis adalah melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang dapat dilihat dari koefisien jalur (Haryono, 2016). Tanda atau arah dalam jalur harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* didapatkan nilai signifikansi (*t-statistic*) koefisien jalur dari proses *bootstapping*. Perhitungan ini melihat dari nilai *t-statistic* dan *p-value* yang dihasilkan dari perhitungan menggunakan *SmartPLS*. Koefisien jalur yang memiliki nilai *t-statistic*  $\geq 1,96$  atau memiliki *p-value*  $\leq 0,05$  dinyatakan signifikan. Uji hipotesis dilakukan untuk menarik kesimpulan diterima atau tidaknya  $H_1$  dan  $H_2$ . Langkah kedua adalah dengan mengevaluasi nilai  $R^2$ . Nilai  $R^2$  menggambarkan seberapa besar variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Untuk menguji  $H_3$  dan  $H_4$ , perlu dilakukan uji moderasi. Uji moderasi dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, hubungan variabel moderasi dengan variabel terikat, dan interaksi antara variabel bebas dengan variabel moderasi. Dari uji moderasi akan didapatkan kesimpulan apakah variabel motivasi kerja dapat menjadi variabel moderasi dalam pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

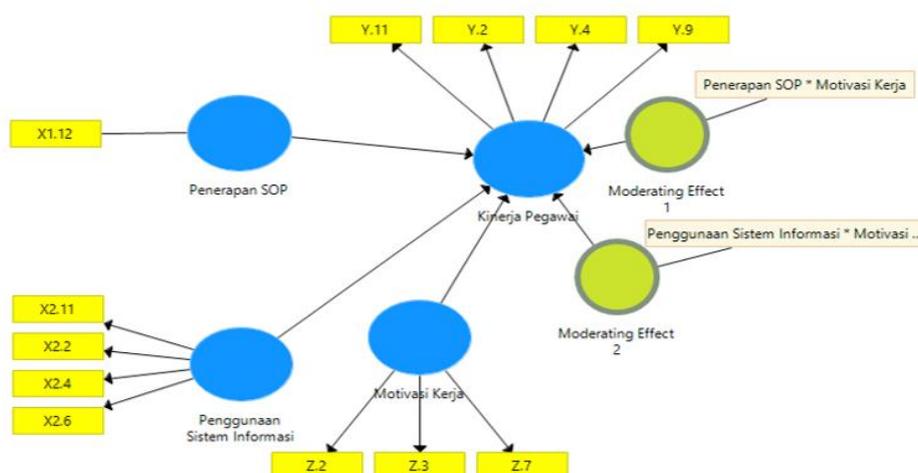
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji instrumen

Variabel dan indikator awal yang disusun pada penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada uji instrumen kuesioner pendahuluan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui model yang akan digunakan dalam penelitian terdiri dari 4 variabel, yaitu:

1. Variabel penerapan SOP (X1), terdiri dari 6 indikator yaitu X1.5, X1.7, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14.
2. Variabel penggunaan sistem informasi GeoKKP (X2), terdiri dari 5 indikator yaitu X2.2, X2.4, X2.6, X2.8, dan X2.11.
3. Variabel motivasi kerja (Z), terdiri dari 4 indikator yaitu Z.2, Z.3, Z.4, dan Z.7.
4. Variabel kinerja pegawai (Y), terdiri dari 4 indikator yaitu Y.2, Y.4, Y.9, dan Y.11.

### Evaluasi model pengukuran (*outer model*)



Gambar 2. Model Akhir Penelitian dalam *SmartPLS*

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk melihat nilai *loading factor* dari setiap indikator, dimana indikator dikatakan valid ketika memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,7$ . Dari Tabel 5 diketahui bahwa beberapa indikator memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,7 sehingga indikator-indikator tersebut akan dihilangkan pada tahap selanjutnya. Setelah menghilangkan indikator yang tidak valid, didapatkan model akhir seperti pada Gambar 2.

Tabel 5. Rekapitulasi Nilai *Loading Factor* Indikator Penelitian

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Kesimpulan
X1.5	0,672	Tidak Valid
X1.7	0,689	Tidak Valid
X1.11	0,615	Tidak Valid
X1.12	0,729	Valid
X1.13	0,662	Tidak Valid
X1.14	0,668	Tidak Valid
X2.2	0,747	Valid
X2.4	0,769	Valid
X2.6	0,802	Valid
X2.8	0,659	Tidak Valid
X2.11	0,815	Valid
Z.2	0,786	Valid
Z.3	0,822	Valid
Z.4	0,622	Tidak Valid
Z.7	0,749	Valid
Y.2	0,749	Valid
Y.4	0,870	Valid
Y.9	0,704	Valid
Y.11	0,786	Valid

Sumber: Hasil *output SmartPLS* (diolah)

Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas. Dari perhitungan menggunakan *SmartPLS*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai AVE seperti pada Tabel 6. seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5. Pengujian reliabilitas selanjutnya adalah mengevaluasi *discriminant validity* dengan melihat *cross loading* dan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

Tabel 6. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Model Akhir Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE	Keterangan
Penerapan SOP	1,000	1,000	Reliabel
Penggunaan SI GeoKKP	0,811	0,619	Reliabel
Motivasi Kerja	0,726	0,647	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,784	0,607	Reliabel

Sumber: Hasil *output SmartPLS* (diolah)

Berdasarkan nilai *cross loading* didapatkan bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada konstruk lainnya. Dengan membandingkan nilai akar AVE dan nilai koefisien korelasi, disimpulkan bahwa syarat *discriminant validity* terpenuhi. Seluruh konstruk memiliki akar AVE yang lebih besar dibandingkan korelasi maksimal konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, seperti terlihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Rekapitulasi Perbandingan Nilai Akar AVE dan Koefisien Korelasi Maksimal dengan Kontruk Lainnya

Variabel	Akar AVE	Koefisien Korelasi Maksimal dengan Kontruk Lainnya	Keterangan
Penerapan SOP	1,000	0,459	<i>discriminant validity</i> terpenuhi
Penggunaan SI	0,787	0,463	<i>discriminant validity</i> terpenuhi
Motivasi Kerja	0,804	0,671	<i>discriminant validity</i> terpenuhi
Kinerja Pegawai	0,779	0,671	<i>discriminant validity</i> terpenuhi

Sumber: Hasil *output SmartPLS* (diolah)

### Evaluasi model struktural (*inner model*)

Pengujian hipotesis dengan melakukan perhitungan koefisien jalur dan perhitungan  $R^2$ . Signifikansi hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* yang dihasilkan dari perhitungan koefisien jalur *output Bootstapping* pada *SmartPLS*. Besarnya pengaruh antar konstruk dan efek interaksi (moderasi) diukur dengan nilai koefisien jalur (Haryono, 2016). Koefisien jalur yang memiliki nilai *t-statistic* lebih besar atau sama dengan 1,96 atau memiliki *p-value* kurang dari atau sama dengan 0,05 dinyatakan signifikan. Tabel 8 merupakan rekapitulasi *output SmartPLS* untuk koefisien jalur.

Tabel 8. Rekapitulasi *t-statistic* dan *p-value*

Hubungan	<i>t-statistics</i>	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Penerapan SOP terhadap kinerja pegawai ( $H_1$ )	2,047	0,041	Signifikan
Penggunaan SI terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ )	0,108	0,914	Tidak signifikan
Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	3,428	0,001	Signifikan
Efek moderasi motivasi kerja dalam pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai	1,386	0,166	Tidak signifikan
Efek moderasi motivasi kerja dalam pengaruh penggunaan SI (GeoKKP) terhadap kinerja pegawai	0,106	0,916	Tidak signifikan

Sumber: Hasil *output SmartPLS* (diolah)

Analisis  $R^2$  dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sebuah variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Nilai  $R^2$  yang didapatkan dari perhitungan dengan *SmartPLS* adalah 0,523, artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 52,3% oleh variabel bebas yang terlibat. Sedangkan 47,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Untuk menentukan adanya efek moderasi motivasi kerja pada pengaruh penerapan SOP dan kinerja pegawai ( $H_3$ ), harus melihat signifikansi pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai serta signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penerapan SOP terhadap kinerja pegawai memiliki *t-statistic* 2,047 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *t-statistic* 3,428 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Keduanya memiliki pengaruh signifikan, maka ada kemungkinan motivasi kerja merupakan moderasi semu. Langkah selanjutnya adalah melihat interaksi antara motivasi kerja dan penerapan SOP, dimana nilai *t-statistic* adalah 1,386 yang artinya tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai.

Untuk menentukan adanya efek moderasi motivasi kerja pada pengaruh penggunaan sistem informasi dan kinerja pegawai ( $H_4$ ), harus melihat signifikansi pengaruh penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai serta signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai memiliki *t-statistic* 0,108 yang artinya tidak memiliki pengaruh signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *t-statistic* 3,428 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Karena salah satunya tidak memiliki pengaruh signifikan, maka uji moderasi tidak perlu dilakukan lagi, karena sudah dipastikan motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai ( $H_1$ )**

Hubungan antara penerapan SOP dan kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,104 atau lebih besar dari titik kritis 1,96 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,036 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya penerapan SOP memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_1$  diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dkk (2018), Hidayattulloh dan Ridwan (2019), serta Waris dkk (2020) yang menyebutkan bahwa penerapan SOP berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SOP berisi petunjuk bagi pegawai untuk menjalankan pekerjaan. SOP disusun untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai dapat seragam dan menghasilkan *output* yang sama. Adanya SOP juga diharapkan untuk mengurangi kesalahan dan masalah yang timbul dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari kejadian-kejadian yang ada di Kantor Pertanahan Kota Semarang biasanya permasalahan itu timbul dikarenakan SOP tidak dijalankan oleh pegawai. Misalnya dalam melakukan pengukuran tidak membawa/tanpa surat tugas, hal ini dapat menyebabkan timbulnya masalah. Selain itu banyaknya pengaduan dari masyarakat terkait lamanya penyelesaian pekerjaan yang melewati batas waktu dalam SOP dan kurang responnya petugas untuk menanggapi keluhan masyarakat terkait hal ini.

## **Pengaruh penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai (H<sub>2</sub>)**

Hubungan antara penggunaan sistem informasi GeoKKP dan kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,111 atau lebih kecil dari 1,96 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,912 atau lebih besar dari 0,05. Artinya penggunaan sistem informasi GeoKKP tidak memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H<sub>2</sub> ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhviyanti (2017), Gustiawan (2019), dan Ningsih dan Natalia (2020). Ketiga penelitian tersebut membuktikan bahwa penggunaan sistem informasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Sebelum era digital terjadi, pekerjaan layanan pengukuran dilakukan secara manual, belum menggunakan sistem informasi GeoKKP. Sistem informasi GeoKKP dibuat dengan harapan untuk dapat memudahkan dan mempercepat pekerjaan pegawai. Akan tetapi pada kenyataannya yang terjadi tidak seperti yang diharapkan. Hal ini dikarenakan di kantor masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan sistem informasi GeoKKP ini dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Di dalam sistem informasi GeoKKP ini sudah memuat informasi kapan setiap berkas permohonan akan jatuh tempo durasi waktu pekerjaannya. Jika setiap pegawai memanfaatkan informasi ini dengan baik tentunya akan dapat dihindari untuk penyelesaian pekerjaan diluar batas waktu SOP. Sedangkan yang terjadi di Kantor Pertanahan Kota Semarang adalah hal ini masih sering sering diabaikan sehingga banyak berkas yang selesai diluar batas waktu yang sudah ditentukan.

## **Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai (H<sub>3</sub>)**

Untuk dapat menentukan diterima atau ditolaknya H<sub>3</sub>, perlu untuk melihat pengaruh antara penerapan SOP terhadap kinerja pegawai (H<sub>1</sub>) dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa H<sub>1</sub> diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara penerapan SOP terhadap kinerja pegawai. Dari Tabel 8 didapatkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,516 yang lebih besar dari titik kritis 1,96 dan *p-value* yang kurang dari 0,05.

Karena kedua asumsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat harus signifikan telah terpenuhi, sehingga uji efek moderasi dapat dilakukan. Apabila terdapat interaksi antara variabel moderator (motivasi kerja) dengan variabel bebas (penerapan SOP), maka akan didapatkan hasil motivasi kerja merupakan variabel quasi moderator. Sedangkan apabila tidak terdapat interaksi antara variabel motivasi kerja dengan variabel penerapan SOP, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukan merupakan variabel moderator. Perhitungan efek moderasi motivasi kerja terhadap pengaruh penerapan SOP dan kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistics* sebesar 1,505 atau lebih kecil dari 1,96 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,133 atau lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terdapat interaksi antara motivasi kerja dan penerapan SOP, sehingga motivasi kerja bukan merupakan variabel moderator. Dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai, atau H<sub>3</sub> ditolak.

Penerapan SOP diketahui sebelumnya bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, artinya selama pegawai menerapkan SOP dengan baik dan benar-benar sesuai, seberapa besar motivasi kerja pegawai tersebut, tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari keseharian pegawai bagian pengukuran di Kantor Pertanahan Kota Semarang banyak yang melakukan lembur untuk penyelesaian pekerjaan mereka akan tetapi yang terjadi pekerjaan tersebut banyak yang tidak dapat terselesaikan karena beberapa faktor mulai dari berkas yang tidak lengkap, terjadinya sengketa, dan penerapan SOP yang tidak bisa berjalan dengan semestinya.

#### **Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai (H<sub>4</sub>)**

Untuk dapat menentukan diterima atau ditolaknya H<sub>4</sub>, perlu untuk melihat pengaruh langsung antara penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai (H<sub>2</sub>) dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa H<sub>2</sub> ditolak, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,667 yang lebih besar dari titik kritis 1,96 dan *p-value* yang kurang dari 0,05. Karena kedua asumsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan tidak terpenuhi, sehingga uji efek moderasi tidak perlu dilakukan. Terbukti dari perhitungan efek moderasi motivasi kerja terhadap pengaruh penggunaan sistem informasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,107 atau lebih kecil dari 1,96 dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,915 atau lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terdapat interaksi antara motivasi kerja dan penggunaan sistem informasi, sehingga motivasi kerja bukan merupakan variabel moderator atau H<sub>4</sub> ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sonia dkk (2019). Penggunaan sistem informasi GeoKKP diketahui sebelumnya bahwa tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian hipotesis ini diketahui motivasi kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, artinya bagaimana motivasi dalam bekerja pada diri pegawai tidak ada pengaruhnya dengan penggunaan sistem informasi GeoKKP dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **PENUTUP**

Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja pegawai bagian pengukuran di Kantor Pertanahan Kota Semarang, sedangkan penggunaan sistem informasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil lain dari penelitian ini adalah motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh penerapan SOP dan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan faktor apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja

pegawai meningkat, yang tentunya juga berimbas pada kinerja instansi. Hasil jawaban dari pertanyaan terbuka di kuesioner dapat menjadi masukan untuk melakukan perbaikan dalam SOP, sistem informasi, dan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik. Penggunaan sistem informasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pada analisis deskriptif didapatkan hasil bahwa sistem informasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan penggunaan sistem informasi oleh pegawai Bagian Pengukuran Kantor Pertanahan Kota Semarang belum maksimal. Perbedaan hasil ini seharusnya dapat menjadi bahan analisis lebih lanjut. Penelitian ini mengambil obyek hanya pada satu lokasi atau juga disebut dengan penelitian studi kasus, dimana penelitian studi kasus seringkali dipandang kurang ilmiah atau *pseudo-scientific* karena pengukurannya bersifat subjektif atau tidak bisa dikuantifisir. Permasalahan interpretasi pada saat pengumpulan dan analisa data studi kasus dalam penelitian ini, sehingga kemampuan generalisasi dari temuan pada studi kasus semakin rendah. Informasi yang diperoleh sifatnya subyektif, artinya hanya untuk individu yang bersangkutan dan belum tentu bisa digunakan untuk kasus yang sama pada individu yang lain. Penelitian selanjutnya agar menggunakan lingkup yang lebih luas, misalnya dilakukan dengan objek penelitian satu Kantor Pertanahan atau beberapa Kantor Pertanahan dalam lingkungan suatu Kantor Wilayah Provinsi, sehingga didapatkan hasil yang lebih general. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan kajian lebih mendalam untuk mendapatkan variabel bebas lainnya yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amare, G, 2012, Reviewing the Values of a Standard Operating Procedure, *Ethiopian Journal of Health Science*, Vol. 22, No. 3, pp. 205-208.
- Andriani, YA, N. Purnamaningsih, G. Satriyono, 2018, *Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Stikes Surya Mitra Husada Kediri*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol. 1, No. 2.
- Anggraeni, 2016, *Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Manajemen dan SOP Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Citarum Sobat Bumi)*, Jurnal Ilmiah Akuntansi, Vol. 7, No. 2, pp.1-19.
- Arief, R, 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, pp. 125-143.
- Arisuniarti, 2016, *Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa*, Jurnal Publik Inspiration, Vol. 1, No. 1, pp. 50-64.
- Asriani, D. Lorensa, P. Saputri, dan T. Hidayati, 2020, The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, Vol. 4, No. 1, pp.166-172.

- Bodur, A, 2018, The Need for Standard Operation Procedures for Unexpected Events, *International Journal of Advanced Research*, Vol. 6, No. 1, pp. 37-41.
- De Treville, S., J. Antonakis dan N.M. Edelson, 2005, Can Standard Operating Procedures be Motivating? Reconciling Process Variability Issues and Behavioural Outcomes, *Total Quality Management*, Vol. 16, No. 2, pp. 231-241.
- Erpurini, 2019, *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psicotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat*, *Jurnal GeoEkonomi*, Vol.10, No.1 , pp. 86-101.
- Gustiawan, E, 2019, *Analisis Pengaruh Penerapan Electronic Human Resource Information System (e-HRIS), Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung RI (Studi Pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum)*, Tesis.
- Haryono, S, 2016, *Buku 3 in 1 Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel dan PLS*, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hidayattulloh, M dan M. Ridwan, 2019, *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia (Studi Kasus Di Warehouse Dua, Jl Irian I Kawasan Industri Mm2100, Bekasi)*, *El-Arbah Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Perbankan Syariah*, Vol. 3, No. 2, pp. 71-83.
- Irfiani, E, 2015, *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indosat Jakarta)*, *Jurnal Paradigma*, Vol. 17, No. 2, pp. 27-33.
- Johar, AB, A. Simpursiah dan I. Nur, 2016, *Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Terhadap Efektivitas Pelayanan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar*, *Jurnal Riset Edisi III Unibos Makassar*, Vol. 2, No. 7, pp. 94-108.
- Keputusan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Kurniasih, D, T. Fidowaty dan P. Sukaesih, 2013, *Pengaruh Implementasi Kebijakan E-Government Terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi*, *Sosiohumaniora*, Vol. 15, No. 1, pp. 6-14.
- Lusri, L, dan H. Siagian, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*, *AGORA*, Vol. 5, No. 1.
- Muzakki, MH, H. Susilo, dan S.R. Yuniarto, 2016, *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39, No. 2, pp. 169-175.
- Ningsih, Y, dan E. Y. Natalia, 2020, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wook Global Technology*, *Jurnal EMBA*, Vol. 8, No. 1, pp. 935-944.
- Nurhayati, E, 2017, *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi*

- Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 2, pp. 79-91.
- Pamungkas, IB, 2017, *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta)*, Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia, dan Keuangan, Vol. 5, No. 1, pp. 18-29.
- Panjaitan, B., 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Soshum Intensif, Vol. 2, No. 1, pp. 113-127.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2020 Tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2020 Tentang Badan Pertanahan Nasional.
- Prabandari, W.D., dan E. Taviprawati, 2021, *The Influence of Standard Operating Procedures on Employee Performance at Duta Laundry Tangerang*, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 6, No. 6, pp. 1000-1004.
- Priadiena, CH dan IMPD Putra, 2019, *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 27, No. 3, pp. 2386-2405.
- Priyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rukhviyanti, N, 2017, *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Informasi, Vol. 9, No. 1, pp. 31-39.
- Sefianti, T, 2020, *Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang di Kota Subang (Studi Pada Perusahaan Dagang yang Berada di Kota Subang)*, Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi), Vol. 1, No. 1, pp. 70-78.
- Siahaan, E, 2017, *Antecedents of Employee Performance and The Influence on Employee Job Satisfaction in Banking Service Sector in Indonesia, Banks and Bank System*, Vol. 12, No. 4, pp. 75-89.
- Sonia, J, Erlina dan Y. Absah, 2019, *The Effect of Implementation of Accounting Information Systems, Internal Supervision, and Reward on Employee Performance With Work Motivation As Moderating Variables in Serdang Bedagai District*. *International Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, Vol. 2, No. 3, pp. 1-11.
- Suliyanto, 2011, *Perbedaan Pandangan Skala Likert Sebagai Skala Ordinal atau Skala Interval*, *Prosiding Seminar Nasional Statistika Universitas Diponegoro 2011*.
- Waris, A, M. Idris dan M. Hidayat, 2020, *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene*, AkMen, Vol. 17, No. 3, pp. 438-449.