

Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Aulia Kamalyah¹, Rima Handayani^{2*}
Manajemen (221010503141), Universitas Pamulang
auliaajq2468@gmail.com¹, dosen00551@unpam.ac.id^{2*}

Received 01 Agustus 2026 | Accepted 30 Agustus 2026 | Publish 01 Oktober 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to analyze the effect of standard operating procedures and job satisfaction on employee productivity at the Regional II Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics, South Tangerang. The study contributes to the literature by examining the simultaneous effect of SOPs and job satisfaction on employee productivity in a government institution. This research employed a quantitative method with an associative approach. The sample consisted of 85 employees selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that Standard Operating Procedures have a positive and significant effect on employee productivity ($t = 5.862$), job satisfaction also has a positive and significant effect on employee productivity ($t = 5.762$), and both variables simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity ($F = 26.728$). Furthermore, the two independent variables explain 38.0% of the variance in employee productivity, while the remaining 62.0% is influenced by other factors outside the scope of this study. The practical implication of this study is that strengthening the consistent implementation of SOPs and improving job satisfaction can serve as effective strategies for enhancing employee productivity at BBMKG Regional II South Tangerang.

Keywords: Standard Operating Procedures; Job Satisfaction; Employee Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengkaji secara simultan pengaruh SOP dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 85 pegawai dengan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai *thitung* sebesar 5,862, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai *thitung* sebesar 5,762 dan secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai *Fhitung* sebesar 26,728. Kedua variabel mampu menjelaskan variasi produktivitas pegawai sebesar 38,0% sedangkan 62,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan implementasi SOP dan peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi dasar dalam meningkatkan produktivitas pegawai di BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur; Kepuasan Kerja; Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai, salah satunya melalui penerapan standar operasional prosedur dan peningkatan kepuasan kerja.

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BBMKG) Wilayah II Tangerang Selatan merupakan unit pelaksanaan teknis di lingkungan BMKG yang bertugas memberikan layanan informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai diarahkan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur sehingga dapat berjalan efektif dan efisien. Menurut Farapti, dkk (2025:1) menjelaskan bahwa “standar operasional prosedur (SOP) adalah pedoman tertulis yang memuat petunjuk operasional yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan serta penggunaan fasilitas proses dilakukan berjalan secara efektif, konsisten, terstandar, dan sistematis”. Namun, berdasarkan data penerapan SOP pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan terdapat beberapa aspek SOP belum mencapai target 100%. Terdapat pada SOP pelayanan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika menurun dari 89% pada tahun 2023 menjadi 85% pada tahun 2024. Demikian dengan SOP pelaksanaan tugas operasional dan teknis yang turun dari 89% menjadi 85%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi SOP masih memerlukan penguatan hingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara optimal.

Selain penerapan standar operasional prosedur, kepuasan kerja menjadi perhatian pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Masih terdapat pegawai yang merasa pekerjaan belum sesuai pekerjaan dan arahan belum optimal. Kondisi tersebut mempengaruhi produktivitas pegawai. Menurut Zacher (2024:13) menjelaskan “kepuasan kerja merupakan pengalaman positif terhadap pekerjaan yang dialami karyawan dan termasuk dalam komponen *happy working life* yaitu aspek pekerjaan yang memberikan kesenangan, kenyamanan, dan perasaan puas secara emosional terhadap pekerjaan itu sendiri”. Namun, berdasarkan hasil prasurvei me-

nunjukkan bahwa 16,7% pegawai menyatakan bahwa pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, 23,3% menilai upah belum sesuai dengan beban kerja, 26,7% menyatakan arahan dari atasan belum optimal, dan 13,3% menilai komunikasi dengan rekan kerja masih perlu ditingkatkan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Fenomena tersebut sesuai dengan kondisi produktivitas pegawai yang belum sepenuhnya optimal. Menurut Yunus dan Fauziana (2023:15) mendefinisikan “produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa yang telah ditetapkan atau direncanakan”. Berdasarkan hasil evaluasi terdapat nilai terendah pada aspek prosedur pelayanan sebesar 89,25% sedangkan nilai tertinggi terdapat pada aspek kompetensi pelaksana dan perilaku pelaksana sebesar 93,75%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan produktivitas pegawai untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik yang menjadi tugas utama organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap pegawai, hasil penelitian pada variabel tersebut menunjukkan temuan yang beragam. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa standar operasional prosedur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, sementara pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada institusi pendidikan dan sektor pelayanan kesehatan. Sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh antara standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi masih relatif terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai bagaimana pengaruh

standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai secara simultan pada organisasi dengan karakteristik pegawai yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2023:16-17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan judul dan latar belakang yang sudah ditentukan, maka lokasi penelitian adalah Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan di Jl. H. Abdul Gani, Cemp Putih, Ciputat Timur, Banten. Penelitian ini dilaksanakan pada periode September 2025 hingga Juli 2026 dengan meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data hingga penyusunan laporan penelitian.

Operasional variabel penelitian digunakan sebagai dasar pengukuran setiap variabel yang diteliti. Setiap variabel penelitian didefinisikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Kuesioner
1	Standar Operasional Prosedur (X1) Sumber: Nur'aini (2021:28)	Efisiensi	1,2
		Konsisten	3,4
		Minimalisasi Kesalahan	5,6
		Penyelesaian Masalah	7,8
		Tertib	9,10
		Pola Kerja	11,12
		Pekerjaan	1,2,3
2	Kepuasan Kerja (X2) Sumber: Afandi (2024:82)	Upah	4,5,6
		Pengawas	7,8,9
		Rekan Kerja	10,11,12
3	Produktivitas (Y) Sumber: Sutrisno (2023:104)	Kemampuan	1,2
		Meningkatkan hasil yang dicapai	3,4
		Semangat Kerja	5,6
		Pengembangan Diri	7,8
		Mutu	9,10

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi wilayah generalisasi dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2023:126). Populasi yang digunakan adalah 85 pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Menurut Sugiyono (2023:81), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan jumlah populasi sebanyak 85 pegawai, seluruh dijadikan sampel sehingga jumlah responden dalam penelitian adalah 85 pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer diperoleh dengan observasi dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan (*library research*). Pengukuran setiap variabel penelitian dilakukan menggunakan *skala likert* terdiri atas kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju dengan rentang skor 1 sampai 5 (Sugiyono, 2023:147).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel dependen dan variabel independen. Data dianalisis menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* versi 26. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji *t*) dan uji simultan (uji *F*) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Standar Operasional Prosedur (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,269	0,213	Valid
2	0,443	0,213	Valid
3	0,501	0,213	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
4	0,310	0,213	Valid
5	0,643	0,213	Valid
6	0,446	0,213	Valid
7	0,583	0,213	Valid
8	0,549	0,213	Valid
9	0,459	0,213	Valid
10	0,358	0,213	Valid
11	0,478	0,213	Valid
12	0,219	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh pernyataan kuesioner pada variabel standar operasional prosedur (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,269	0,213	Valid
2	0,443	0,213	Valid
3	0,501	0,213	Valid
4	0,310	0,213	Valid
5	0,643	0,213	Valid
6	0,446	0,213	Valid
7	0,583	0,213	Valid
8	0,549	0,213	Valid
9	0,459	0,213	Valid
10	0,358	0,213	Valid
11	0,478	0,213	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Standar Operasional Prosedur	0,690	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,710	0,600	Reliabel
Produktivitas Pegawai	0,714	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai dinyatakan reliabel, hal ini dapat dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
12	0,219	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh pernyataan kuesioner pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,625	0,213	Valid
2	0,440	0,213	Valid
3	0,516	0,213	Valid
4	0,589	0,213	Valid
5	0,571	0,213	Valid
6	0,397	0,213	Valid
7	0,440	0,213	Valid
8	0,459	0,213	Valid
9	0,324	0,213	Valid
10	0,511	0,213	Valid
11	0,515	0,213	Valid
12	0,405	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel produktivitas pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.70217784
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.045
Test Statistic		.062
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 data statistik pada tabel diatas, uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas adalah normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.004	4.538		2.205	.030
Standar Operasional Prosedur	.418	.109	.373	3.841	.000
Kepuasan Kerja	.364	.098	.361	3.715	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan data perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh

persamaan regresi $Y = 10,004 + 0,418X_1 + 0,364X_2$.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.395	.380	4.75918	1.821

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Standar Operasional Prosedur

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan

variasi produktivitas pegawai sebesar 38,0% sedangkan 62,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.551	4.359		4.026	.000
Standar Operasional Prosedur	.606	.103	.541	5.862	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,862 > 1,989)$. Hal tersebut juga diperkuat nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara standar operasional prosedur terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.047	4.004		5.006	.000
Kepuasan Kerja	.540	.094	.535	5.762	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,762 > 1,989)$. Hal

tersebut juga diperkuat nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka

H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Standar Operasional Prosedur dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1210.767	2	605.384	26.728	.000 ^b
	Residual	1857.280	82	22.650		
	Total	3068.047	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Standar Operasional Prosedur

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,728 > 3,110)$. Hal tersebut juga diperkuat nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($t_{hitung} = 5,862$; Sig. = $0,000 < 0,050$). Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan SOP yang baik mampu meningkatkan produktivitas karena memberikan pedoman kerja yang jelas sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif, konsisten, dan efisien. Kondisi pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, kepatuhan terhadap SOP mendukung ketepatan pelaksanaan layanan meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Temuan ini mendukung teori Farapti dkk. (2025) yang menyatakan bahwa SOP merupakan pedoman kerja untuk menciptakan proses kerja yang terstandar, efektif, dan konsisten. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mya Yuwanita Suhanda dkk. (2025), Milatun Nurin Nazema dkk. (2024), serta Dewa Made Widiartana dan Ni Luh Sri Kasih (2024) yang menunjukkan bahwa SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($t_{hitung} = 5,762$; Sig. = $0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang lebih kuat, dan mampu menyelesaikan

pekerjaan secara optimal. Pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan, peningkatan kualitas supervisi, komunikasi, dan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi pegawai dapat mendorong peningkatan produktivitas. Temuan ini memperkuat teori Zacher (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Viki Muldani dan I Made Aryata (2025), Fahmi Susanti (2022), Panji Arrasyid dan Roni Fadli (2025), serta Sitty Nur Cholisah Yunus dkk. (2026). Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Unik Desthiani dan Ratna Suminar (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dosen. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, jenis organisasi, dan indikator produktivitas yang digunakan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($F_{hitung} = 26,728$; sig. = $0,000$). Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,380$ kedua variabel mampu menjelaskan variasi produktivitas pegawai sebesar $38,0\%$ sedangkan $62,0\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan SOP yang konsisten mampu menciptakan proses kerja yang efektif dan efisien, sedangkan kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai sehingga keduanya saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini mendukung teori Yunus dan Fauziana (2023) serta sejalan dengan penelitian Mya Yuwanita Suhanda dkk. (2025), Viki Muldani dan I Made Aryata

(2025), dan Sitty Nur Cholisah Yunus dkk. (2026) yang menunjukkan bahwa faktor organisasi dan faktor individu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh penerapan SOP dan kepuasan kerja, sedangkan secara praktis hasil penelitian ini menjadi dasar bagi BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan untuk memperkuat implementasi SOP dan meningkatkan kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan dengan nilai $t_{hitung} 5,862 > t_{tabel} 1,989$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan SOP yang konsisten mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan ketepatan pelaksanaan tugas sehingga produktivitas pegawai semakin meningkat.

Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $t_{hitung} 5,762 > t_{tabel} 1,989$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi motivasi, komitmen, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas pegawai meningkat.

Secara simultan, standar operasional prosedur dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai $F_{hitung} 26,728 > F_{tabel} 3,110$. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan prosedur kerja yang baik, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji pengaruh standar operasional prosedur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada satu instansi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrasyid, P., & Fadli, R. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Sinarmas KC Puri Kembangan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 4904–4915.
- Desthiani, U., & Suminar, R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 11(2), 166–180.
- Farapti. (2025). *Pedoman standar operasional prosedur (SOP) penyelenggaraan makanan institusi: Suatu paparan komprehensif*. Airlangga University Press.
- Muldani, V., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Komponen Indonesia Divisi Warehouse Cabang BSD. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 5856–5869.
- Nazema, M. N., Elmas, M. S. H., & Widayanto, M. T. (2024). Pengaruh SOP dan K3 terhadap produktivitas kerja di PT Prabu Kencana Surya Pratama Probolinggo. *JUMUD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(1), 131–140.
- Nur'aini, F. (2023). *Sukses menyusun SOP: Cara praktis mengenal dan menerapkan standard operating procedure di sektor bisnis*. Anak Hebat Indonesia.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhandi, M. Y., Suandi, E., & Latifah, F. M. (2025). Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 2(1), 50–68.
- Susanti, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kelurahan Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 185–189.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Widiartana, D. M., & Kasih, N. L. S. (2024). Pengaruh standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar. *Kinerja SDM, Perilaku Konsumen, dan Transformasi Bisnis pada Era Digital dan Organisasi Modern*, 10(2), 235–241.
- Yunus, E. N., & Fauziana, D. R. (2023). *Peningkatan produktivitas secara menyeluruh*. Reativ.
- Yunus, S. N. C., Ahmad, M., & Monoarfa, V. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 1122–1129.
- Zacher, H. (2024). *The good working life: Experiencing satisfaction, meaningfulness, and psychological richness in organizations*. Palgrave Macmillan.