

## **Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim**

**Elisabeth<sup>1)</sup>, Hardiyansyah<sup>2)</sup>, Nisma Aprini<sup>3)</sup>**

Program Pascasarjana Unsela

Email :<sup>1)</sup> elisabethtintin8@gmail.com, <sup>2)</sup> dempo66@gmail.com, <sup>3)</sup> nisma.aprini@gmail.com

### **Abstrak**

The aim of this research is to determine and analyze the influence of standard operational procedures, workload, employee behavior and authority individually and collectively on the work discipline of Muara Enim Community Health Center employees. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that standard operational procedures, workload, employee behavior and authority had a significant influence individually and collectively on the work discipline of Muara Enim Community Health Center employees.

**Keywords:** *Standard Operating Procedures, Workload, Employee Behavior, Authority And Work Discipline*

### **Abstract**

*Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh standar operasional prosedur, beban kerja, perilaku pegawai dan wewenang secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat bahwa Standar operasional prosedur, beban kerja, perilaku pegawai dan wewenang berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim.*

**Kata Kunci:** *Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Wewenang Dan Disiplin Kerja*

## **Pendahuluan**

Standar operasional prosedur atau yang lebih terkenal disebut SOP merupakan kumpulan peraturan yang dibuat untuk mempermudah tugas yang dikerjakan. Dalam suatu organisasi, SOP berfungsi untuk memudahkan para pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. SOP sangat dibutuhkan supaya setiap pegawai, mengetahui arah dan tujuan yang hendak dicapai.

Standar Operasional Prosedur adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah- rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir.

Standar Operasional Prosedur merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi berjalan dengan lancar. Standar Operasional Prosedur adalah urutan langkah-langkah atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, dimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau beberapa orang selama periode yang telah ditentukan dengan keadaan yang sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan. Beban kerja adalah suatu proses terhadap waktu yang diberikan dan digunakan oleh seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan melalui tim kerja yang dikerjakan sesuai dengan keadaan standar yang normal.

Beban kerja adalah proses dalam upaya penetapan jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan jumlah yang waktu tertentu atau waktu ditentukan. Beban kerja adalah berkaitan dengan jumlah tenaga kerja maupun jumlah kualitas hasil kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Beban kerja adalah sekelompok uraian tugas

yang diberikan oleh atasan kepada pegawai yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perilaku ialah suatu bentuk dasar kepribadian seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas dan aktivitasnya. Perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari sikap seseorang tersebut didalam bekerja, seseorang dengan perilaku kerja akan menentukan sikap terhadap apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. Berdasarkan pengertian dan uraian di atas mengenai pengertian perilaku, maka dapat disimpulkan perilaku pegawai adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Wewenang adalah melimpahkan suatu tugas dan tanggung jawab dari pemberi wewenang kepada seseorang penerima wewenang untuk diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada seseorang pemberi wewenang. Wewenang adalah pemberian atau juga pelimpahan beban dan tanggung jawab kepada seseorang untuk dikerjakan, pemberian wewenang ini dari atasan kepada bawahan.

Disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berpa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkambang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Kehadiran Pegawai Puskesmas Muara Enim, Bulan Januari – Maret Tahun 2024**

No	Bulan	Pegawai Terlambat	Pegawai Tidak Hadir	Jumlah	%
1	Januari	4	3	7	20 %
2	Februari	6	2	8	22 %
3	Maret	8	3	11	31 %

Sumber : Puskesmas Muara Enim, 2024

Hasil tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa jumlah pegawai terlambat bekerja dan pegawai yang tidak bekerja setiap bulannya masih sangat tinggi, dilihat dari setiap bulan selalu ada pegawai yang terlambat dan selalu ada pegawai yang tidak bekerja, jumlah pegawai yang terlambat bekerja dan pegawai yang tidak hadir sama sekali mencapai 11 orang atau 31 %.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Puskesmas Muara Enim dengan temuan yaitu : Standar operasional prosedur seperti prosedur pelayanan belum terlihat, persyaratan pelayanan sering diabaikan, belum adanya kejelasan tugas pegawai serta belum adanya target dalam waktu pelayanan. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kemampuan masing – masing pegawai, masih adanya pegawai dengan beban kerja yang banyak sementara pegawai yang lainnya dengan beban kerja yang sedikit.

Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis. Pemberian wewenang kepada pegawai tidak sepenuhnya. Hal ini menyebabkan pegawai tidak berani mengambil sikap dan memutuskan suatu keputusan.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim”.

## **Kajian Pustaka**

### **Pengertian Standar Operasional Prosedur**

Standar Operasional Prosedur merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2021:11). Menurut Moekijat (2020 :125), standar operasional prosedur adalah urutan langkah-langkah atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Haryono (2020), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau beberapa orang selama priode yang telah ditentukan dengan keadaan yang sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan. Menurut Adil Kurnia (2020) beban kerja adalah suatu proses terhadap waktu yang diberikan dan digunakan oleh seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dang tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan melalui tim kerja yang dikerjakan sesuai dengan keadaan standar yang normal.

### **Pengertian Perilaku Pegawai**

Menurut Prawirosentono (2020:35), perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2020:35) perilaku kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja di lingkungan kerja dengan menentukan sikap seseorang tersebut dengan tipe dilingkungan kerja dengan apa yang akan dikerjakannya.

### **Pengertian Wewenang**

Menurut Malayu Hasibuan (2021:68), wewenang adalah melimpahkan suatu tugas dan tanggung jawab dari pemberi wewenang kepada seseorang penerima wewenang untuk diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada seseorang pemberi wewenang. Menurut Stoner dalam Rifly Kesumanjaya (2020), wewenang adalah pemberian atau juga pelimpahan beban dan tanggung jawab kepada seseorang untuk dikerjakan, pemberian wewenang ini dari atasan kepada bawahan. Pemberian wewenang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahan agar para bawahan memiliki pengembangan pengetahuan yang lebih baik

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Viethzal Rivai (2020:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma – norma yang ada didalam organisasi.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Moh.Nazir, 2022 :182). Ditinjau dalam hubungannya dengan teori ilmiah, hipotesis adalah deduksi dari teori ilmiah pada penelitian kuantitatif dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru pada penelitian kualitatif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh standar operasional prosedur terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh perilaku pegawai terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Muara Enim

4. Diduga ada pengaruh wewenang terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
5. Diduga ada pengaruh standar operasional prosedur, beban kerja, perilaku pegawai dan wewenang secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Muara Enim

### **Metodologi Penelitian Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka ( *Library Reseach* )

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan ( *Field Reseach* )

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan ( *Observasi* ). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara ( *Interview* ). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing

masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

### **Teknik Analisis Data Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai  $r > 0,300$  dan jika data yang diolah memiliki nilai  $r < 0,300$  maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien ( $r$ )  $> 0,600$ , maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien ( $r$ )  $< 0,600$  maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian

hipotesis berikut :

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Constanta

X = Variabel – variabel bebas b = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variable – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

### **Koefisien Diterminasi**

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi  $r^2$  = Koefisien Korelasi

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05.

## Pembahasan

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, variabel *independent* atau variabel penjelas, analisis regresi berganda dengan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

**Uji Regresi Berganda Variabel  
 Standar Operasional Prosedur (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Perilaku Pegawai (X<sub>3</sub>),  
 Wewenang (X<sub>4</sub>) Dengan Disiplin Kerja (Y)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.762	6.021	
Standar Operasional Prosedur	.481	.153	.638
Beban Kerja	.272	.109	.274
Perilaku Pegawai	.331	.144	.349
Wewenang	.310	.131	.446

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas didapat  $Y = 16.762 + 0.481 (X_1) + 0.272 (X_2) + 0.331 (X_3) + 0.310 (X_4) + e$ , dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai constanta sebesar 16.762, hal ini menyatakan bahwa tanpa jika variabel Standar Operasional Prosedur (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Perilaku Pegawai (X<sub>3</sub>) dan Wewenang (X<sub>4</sub>) diabaikan atau dianggap tidak ada maka besarnya nilai variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 16.762.
2. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Standar Operasional Prosedur (X<sub>1</sub>) sebesar 0.481, artinya apabila Standar Operasional Prosedur (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.481 satu - satuan. Hal ini

- menjelaskan besarnya Pengaruh Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,481 atau 48,1% dan sisanya 51,9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, pembagian kerja, pembinaan dan pengawasan.
3. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.272, artinya apabila Beban Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu
    - satuan maka variabel Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.272 satu satuan. Hal ini menjelaskan besarnya Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,272 atau 27,2 % dan sisanya 72,8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor
    - faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti seperti kepemimpinan, semangat kerja, pembagian kerja, pembinaan dan pengawasan.
  4. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pegawai ( $X_3$ ) sebesar 0.331, artinya apabila Perilaku Pegawai ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka variabel Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.331 satu satuan. Hal ini menjelaskan besarnya Pengaruh Perilaku Pegawai ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,331 atau 33,1 % dan sisanya 66,9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, pembagian kerja, pembinaan dan pengawasan.
  5. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Wewenang ( $X_4$ ) sebesar 0.310, artinya apabila Wewenang ( $X_4$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka variabel Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.310 satu satuan. Hal ini menjelaskan besarnya Pengaruh Wewenang ( $X_4$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,310 atau 31 % dan sisanya 69 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, pembagian kerja, pembinaan dan pengawasan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan

antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri – sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig.
Standar Operasional Prosedur	3.150	.004
Beban Kerja	2.115	.037
Perilaku Pegawai	2.308	.029
Wewenang	2.369	.025

*Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024*

Pengujian pengaruh variabel Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004

< 0,05 (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ).

Pengujian pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,037 < 0,05$  (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ).

Pengujian pengaruh variabel Perilaku Pegawai ( $X_3$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,029 < 0,05$  (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Pegawai ( $X_3$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Y$ ).

Pengujian pengaruh variabel Wewenang ( $X_4$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja

(Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,025 < 0,05$  (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Wewenang ( $X_4$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil perhitungan koefisien diterminasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.556	.490	3.630

*Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024*

Hasil tabel di atas menjelaskan nilai koefisien determinasi sebesar 0.556, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya Pengaruh variabel Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Perilaku Pegawai ( $X_3$ ) dan Wewenang ( $X_4$ ) secara bersama – sama terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.556 atau 55.6 % dan sisanya 44,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, pembagian kerja, pembinaan dan pengawasan.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama – sama dengan menggunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	444.746	5	111.187	8.439	.000 <sup>a</sup>
Residual	355.723	29	13.175		
Total	800.469	34			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil analisis diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (X1), Beban Kerja (X2), Perilaku Pegawai (X3) dan Wewenang (X4) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

**Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dan analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
3. Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
4. Wewenang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim
5. Standar operasional prosedur, beban kerja, perilaku pegawai dan wewenang berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap disiplin kerja pegawai

## Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang penulis dapat uraikan dari penelitian ini yaitu :

1. Dengan Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan lebih besar atau berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim, maka hendaknya Standar Operasional Prosedur harus ditingkatkan dengan cara menjadikan standar operasional prosedur sebagai pedoman atau alat ukur dalam menilai pencapaian hasil kerja sehingga hal ini akan meningkatkan disiplin kerja pegawai
2. Meskipun beban kerja berpengaruh signifikan lebih kecil dibandingkan variabel lain terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim, maka hendaknya pemberian beban kerja kepada pegawai tetap harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai dan pemberian beban kerja harus seimbangan dan merata
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, maka hendaknya menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan menggunakan analisis yang berbeda agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, (2021). *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara : Jakarta
- Djarwanto, (2022). *Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3* : BPFU UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Emzir, (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta:
- Hanifa, (2020). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang*
- Joko, (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Perilaku Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh*
- Margono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rinke Cipta. Jakarta
- Moh.Nazir, (2022). *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Ismiyanto, (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purbayu, (2021). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*,

Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim  
Elisabeth, Hardiyansyah, Nisma Aprini

Bumi Aksara Jakarta

Riduan, (2021). *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua*, Erlangga. Yogyakarta

Sanusi, (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Santosa, (2021). *Lebih Memahami S.O.P. (Standard Operating Procedure)*. Surabaya: Kata Pena

Sarwono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu  
Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta  
Bandung  
Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung

Sumiarti, (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Perilaku Pegawai terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Peternakan Kota Bogor*

Suryabrata, (2022). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta  
Hadi, (2019). *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta,

Wansyah, (2022). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja dan Pemberian Wewenang terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur*

Watson, dalam Danim (2022). *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia  
Winarto, (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara*

Yulianti, (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Perilaku Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung*