



# **PENGARUH PERILAKU, MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI APIKES WIDYA DHARMA PALEMBANG**

**Toni Meinam**

Prodi Perikaman Medis dan Informasi Kesehatan,  
Akademi Perikaman Medis dan Informasi Kesehatan Widya Dharma  
tonimeinam@gmail.com

## **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang sangat dominan di dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh perilaku karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di lingkungan Akademi Perikam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Widya Dharma Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh perilaku, motivasi, lingkungan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di APIKES Widya Dharma. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, data diperoleh menggunakan kuisisioner dan analisis menggunakan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Apikes Widya Dharma Palembang . Hal ini terlihat pada koefisien determinasi R Square adalah 0,663. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 66,3 % dan sisanya sebesar 33,7 % disebabkan oleh faktor – faktor lain.

**Kata Kunci:** Perilaku karyawan; motivasi kerja; lingkungan kerja; disiplin kerja; prestasi kerja

### **Abstract**

*Human resources are one element of the organization and have an important role in organizational activities. Human resource management (HRM) plays a very dominant role in an organization, whether or not a company is successful in achieving its goals depends largely on the ability of its human resources or employees to carry out the tasks assigned. The problem of this study is how the influence of employee behavior, work motivation, work environment and work discipline on work performance within the Academy of Medical Recording and Health Informatics (APIKES) Widya Dharma Palembang. The purpose of the research is to see the influence of behavior, motivation, environment and discipline on employee work performance at APIKES Widya Dharma. The research method used was descriptive qualitative, the data was obtained using questionnaires and analysis using inferential statistical analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between Employee Behavior (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3) and Work Discipline (X4) on Work Achievement (Y) at Apikes Widya Dharma Palembang. This can be seen in the coefficient of determination of R Square is 0.663. Thus it can be stated that 66.3% and the remaining 33.7% are caused by other factors*

**Keywords:** *Employee behavior, work motivation, work environment, work discipline, work performance*

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang sangat dominan di dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Perilaku karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dimana perilaku karyawan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Tumbuhnya motivasi dalam diri karyawan menjadi hal yang mendasar dalam proses pencapaian tujuan

pengelolaan sumber daya manusia, yang berupa pencapaian prestasi kerja karyawan yang optimal.

Akademi Perekam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Widya Dharma Palembang merupakan akademi kesehatan yang hanya memiliki program studi Diploma III Rekam Medis yang memiliki visi dan misi, salah satunya adalah menjadikan program studi yang handal dan berkualitas di dalam berkompetisi dibidangnya. Apabila karyawan dapat menunjukkan proses kerja yang baik maka akan memberikan dampak yang baik terhadap keberhasilan akademi. Namun berdasarkan fakta yang ada dilapangan terdapat banyak faktor menyebabkan perilaku karyawan belum melaksanakan kewajibannya sesuai dengan beban kerja yang diembannya. Maka perilaku karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh sekali terhadap prestasi kerja karyawan karena berdampak pada hasil rencana pencapaian APIKES Widya Dharma Palembang.

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Perilaku Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dilingkungan Akademi Perekam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Widya Dharma Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh perilaku karyawan, motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Akademi Perekam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Widya Dharma Palembang.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin

kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Setiap karyawan harus menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi sebagai bentuk penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara tepat, baik, dan efisien. Apabila MSDM tidak bisa mengatur perusahaan, karyawannya, dan para karyawan maka prestasi kerja tidak akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2006) prestasi adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas diciptakan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berikut beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002:33) :

#### 1. Faktor Kemampuan

Dikaitkan dengan psikologis mengenai kemampuan (*ability*) karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reliti (*knowledge + skill*) yang dipadukan dengan pendidikan yang memadai untuk jawabannya akan menghasilkan keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat dibentuk dengan baik dari sikap (*attitude*) karyawan untuk menghadapi berbagai situasi kerja. Karena motivasi merupakan kondisi yang akan menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu (Sutrisno, 2014) :

1. Hasil kerja tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan sejauh pengawasan yang dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuannya yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil yang dikerjakan
3. Inisiatif merupakan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul
4. Kecelakaan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi merupakan tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di kantor.

Karyawan sebagai individu ketika memasuki organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individunya. Karakteristik tersebut menurut Thoah (2009) akan berinteraksi dengan tanggung jawab, serta sistem kompensasi dan sistem pengendalian. Hasil interaksi tersebut akan membentuk perilaku-perilaku tertentu individu dalam organisasi. Oleh karena itu penting mengenalkan aturan-aturan organisasi kepada karyawan.

Menurut Skinner (Slavin, 2008) perilaku merupakan respon atau reaksi seorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Dengan demikian perilaku manusia terjadi melalui proses: stimulus-organisasi-respon, sehingga teori skinner ini sering disebut sebagai teori S-O-R. Dimana setiap makhluk pasti selalu dalam proses “melakukan sesuatu” terhadap

lingkungan, selama dalam proses tersebut makhluk hidup akan menerima stimulan yang menggugah, stimulan ini berdampak pada meningkatnya proses terjadinya perilaku.

Menurut Bandura (Hergenhahn, 2009) menyatakan bahwa lingkungan merupakan tempat seseorang membentuk dan mempengaruhi perilakunya. Menurutnya dalam teori pembelajaran sosial, lingkungan memang membentuk perilaku, namun perilaku juga membentuk lingkungan. Disebutkan bahwa konsep tersebut sebagai determinasme resiprokal. Dimana terjadihubungan atau interaksi antara lingkungan, perilaku, dan proses psikologi seseorang.

Kenyataan empiris dan praktis yang menunjukkan perilaku seseorang dalam produktivitas kerja menurut Mangkuprawira (2007) dipengaruhi oleh faktor-faktor Instrinsik dan eksrinsik yang digambarkan dalam formula permsamaan berikut :

1. Unsur Intrinsik ( $\chi_1$ ), antara lain:

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Semakin tinggi penguasaan derajat intelektualnya maka semakin terbuka kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan yang dikuasai tidak terbatas pada bidang ilmu-ilmu “keras” tetapi juga “lunak” misalnya pengetahuan tentang emosional dan spiritual dinilai sangat penting. Semakin tinggi

pemahaman seseorang (terhadap ilmu-ilmu keras dan lunak) maka semakin tinggi daya inovasi dan produktifitas kerjanya.

c. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan serta teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktikkan dan pekerjaannya.

d. Sikap Motivasi Terhadap Kerja.

Sikap motivasi seorang terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya. Makin tinggi penghargaan dan dorongan seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya, akan semakin tinggi kinerjanya.

e. Tingkat Pengalaman Kerja

Tingkat Pengalaman kerja dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan didalam melaksanakan pekerjaan.

2. Unsur Ekstrinsik ( $\chi_e$ ), antara lain mencakup unsur :

a. Lingkungan Kerja

Sikap dan motivasi anggota suatu keluarga di dalam memandang makna suatu pekerjaan. Interaksi dalam bentuk sosialisasi keluarga yang intensif terhadap makna pekerjaan dan membantu setiap keluarga untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (human capital) dalam bersaing memperoleh atau menciptakan lapangan kerja. Selain itu, lingkungan keluarga yang kondusif akan membantu meningkatkan kinerja anggota keluarga.

b. Lingkungan Sosial Budaya

Seperti tingginya aspek disiplin sosial, tanggung jawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Lingkungan Ekonomi

Lingkungan ekonomi antara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan aset produksi, dan pendapatan perkapita.

d. Lingkungan Belajar

Lingkungan belajar yang semakin baik mendorong masyarakat untuk meningkatkan kualitas belajarnya sehingga akan meningkatkan pengetahuan, sikap keterampilan serta produktifitas kerja.

e. Lingkungan Kerja Termasuk Budaya Kerja

Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek aspek budaya budaya produktifitas, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, dan pelatihan, dan manajemen kompetensi.

f. Teknologi

Teknologi yang dimaksud disini dapat berupa teknologi lunak (*intangible*) dan teknologi keras (*tangible*). Teknologi lunak berupa metode, teknik dan prosedur kerja. Sedangkan teknologi keras berupa mesin dan alat berat produksi. Semakin tinggi tingkat kualitas atau efisiensi teknologi yang digunakan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada



bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2009) mengemukakan input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya; pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya; upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* merupakan hasil dari membandingkan puas atau tidak puasnya pegawai antara input-outcome dirinya dengan pegawai lainnya, jika perbandingan tersebut seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, begitu pula sebaliknya (*inequity*).

Disiplin adalah suatu ketaatan pada peraturan-peraturan dan tata tertib serta melatih batin dan watak manusia dengan harapan agar segala perbuatannya sesuai dengan yang telah ditentukan. Proses dan sikap perilaku dalam disiplin kerja terbentuk melalui pembinaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengaruh dari keteladanan dalam kegidupan dilingkungannya. Oleh karena itu apabila disiplin kerja tertanam dengan baik akan dapat membedakan hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan hal-hal apa saja yang wajib dilakukan.

Menurut Soedarmayanti (2009) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Dengan perkataan lain, disiplin kerja pegawai adalah salah satu

bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk: pengetahuan, sikap mental, kemampuan, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Soejono (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggungjawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kampus Akademi Perekam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Widya Dharma Palembang dengan alamat Jl. Kol. H. Burlian No. 342 Km.5 Palembang. Jenis

penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah populasi terbatas, yaitu seluruh karyawan APIkes Widya Dharma Palembang yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Apikes Widya Dharma Palembang sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling *Nonprobability* (sampling jenuh). Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner.

Terdapat empat variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu penelitian pengaruh perilaku, motivasi dan lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Akademi Pererekam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Widya Dharma Palembang, terdiri dari Prestasi Kerja atau disebut juga sebagai Kinerja (Y), Perilaku Karyawan (X1, Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk *check list*, dengan menggunakan skala *Likert*. Dengan menggunakan 4 (empat) instrumen yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur. Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Selanjutnya dari kuesioner-kuesioner tersebut akan dilakukan uji validasi dan reliabilitas.

Untuk mengukur validitas instrumen perilaku karyawan, motivasi karyawan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dilakukan uji coba instrumen dengan sampel sebanyak 30 orang pegawai sebagai responden. Tujuannya adalah agar data yang diambil valid, yaitu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian instrumen itu harus

*reliable* artinya konstan di dalam pengambilan data. Data yang didapat dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial.

#### **D. Hasil dan Pembahasan**

Hasil uji validitas sampel ujicoba sebanyak 35 orang responden untuk variabel Prestasi Kerja (Y), dari 8 item dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji validitas sampel uji coba sebanyak 35 orang responden untuk variabel Perilaku Konsumen (X1) semua item berjumlah 14 dinyatakan valid. Kemudian hasil uji validitas sampel uji coba sebanyak 35 orang responden untuk variabel Motivasi kerja (X2), dari 14 item terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item 11 dan 14.

Hasil uji validitas sampel uji coba sebanyak 35 orang responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), dari 18 item terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item 5, 8 dan 14. Selanjutnya hasil uji validitas sampel uji coba sebanyak 35 orang responden untuk variabel Disiplin Kerja (X4), dari 14 item yang di ujikan terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item 4, 9 dan 10.

Hasil analisis Cronbach Alpha menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (Y), Perilaku Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4) lolos reliabilitas.

**Tabel 6 Hasil Uji Statistik terhadap Prestasi Kerja, Perilaku Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**

	Pres-tasi Kerja	Perilaku Karyawan	Motivasi kerja	Lingkungan kerja	Disiplin Kerja
N Valid	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0
Mean	36,51	59,69	51,80	67,46	48,43
Std. Error of Mean	,402	,879	,920	,768	,632
Median	36,00	59,00	52,00	68,00	47,00
Mode	39	63	47 <sup>a</sup>	63 <sup>a</sup>	47
Std. Deviation	2,381	5,201	5,444	4,546	3,736
Variance	5,669	27,045	29,635	20,667	13,959
Skewness	.735	.503	.326	.396	.348
Std. Error of Skewness	.304	.304	.304	.304	.304
Minimum	32	51	40	59	41
Maximum	40	70	60	75	55
Sum	1278	2089	1813	2361	1695

Hasil perhitungan SPSS 18 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Perilaku Karyawan (X1) sebesar 0,071, Motivasi Kerja (X2) sebesar -,033, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,410, Disiplin Kerja (X4) sebesar ,0142. Sehingga persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -.633 + 0,71X_1 + -.033X_2 + 0,410X_3 + 0,142X_4 + E$$

Dari analisis regresi diketahui bahwa koefisien korelasi berganda antara Perilaku Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) di dapat nilai korelasi (R) adalah 0,814 artinya ada hubungan yang kuat, bersifat positif dan signifikan antara Perilaku karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Koefisien korelasi berganda antara Perilaku Karyawan (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah

0,291 artinya ada hubungan yang sedang, bersifat positif dan signifikan antara Perilaku Karyawan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Koefisien korelasi berganda antara Motivasi Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,375 artinya ada hubungan yang sedang, bersifat positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Koefisien korelasi berganda antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,777 artinya ada hubungan yang kuat, bersifat positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Koefisien korelasi berganda antara Disiplin Kerja (X4) dengan Prestasi Kerja (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,166 artinya ada hubungan yang sedang, bersifat positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Dari analisis koefisien diketahui bahwa *R Square* adalah 0,663 atau (66,3%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variasi dalam Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Perilaku Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama- sama sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel (faktor - faktor) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien determinan variabel Perilaku Karyawan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diketahui R Square sebesar 0,085. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variasi dalam Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Perilaku Karyawan (X1) sebesar 8,5 % sisanya oleh faktor-faktor lain.

Koefisien determinan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diketahui R Square sebesar 0,138. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa variasi dalam Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 13,8 % sisanya oleh faktor – faktor lain.

Koefisien determinan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sesuai tabel 42 diketahui R Square sebesar 0,603. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variasi dalam Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas Pelayanan (X3) sebesar 60,3 % sisanya oleh faktor – faktor lain.

Koefisien determinan variabel Disiplin Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y) sesuai tabel 43 diketahui R Square sebesar 0,028. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variasi dalam Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X4) sebesar 2,8 % sisanya oleh faktor – faktor lain.

Berdasarkan hasil uji F maka secara statistik terdapat pengaruh positif Perilaku Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama – sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai uji-F dimana nilai F-hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil uji t maka secara statistik terdapat ada pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal ini dilihat dari nilai Uji-t dimana t- hitung lebih besar dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu  $0,621 \geq 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t maka secara statistik terdapat ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal ini dilihat dari nilai Uji-t dimana t- hitung lebih besar dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu  $0,284 \geq 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t pada maka secara statistik terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal ini dilihat dari nilai Uji-t dimana t- hitung

lebih besar dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu  $6,699 \geq 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t maka secara statistik terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hal ini dilihat dari nilai Uji-t dimana t- hitung lebih besar dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu  $2,060 \geq 0,05$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Apikes Widya Dharma Palembang . Hal ini terlihat pada koefisien determinasi R Square adalah 0,663. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 66,3 % dan sisanya sebesar ( $100\% - 66,3\% = 33,7\%$ ) dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Apikes Widya Dharma Palembang . Hal ini terlihat pada koefisien determinasi R Square adalah 0,663. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 66,3 % dipengaruhi oleh perilaku, disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan sisanya sebesar 33,7 % dijelaskan oleh faktor – faktor lain.
- b. Motivasi Kerja (X2) lebih berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karena nilai signifikannya lebih besar dibanding dengan Perilaku Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) karena koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) lebih besar



signifikan nya walaupun nilai Motivasi Kerja (X2) terdapat (-) berpengaruh walaupun kecil tetapi tidak terlalu besar dari koefisien regresi Perilaku Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4)

## 2. Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan antara lain:

- a. Perlu ditingkatkan sosialisasi dan pembinaan tentang motivasi dan disiplin kerja
- b. Perlu ditingkatkan kondisi lingkungan sehingga semakin kondusif yang akan berdampak pada perilaku dan prestasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya..
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda..
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Toha, M. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..
- Robbins, S. dan Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Slavin, E. R. (2008). *Cooperative Learning Teori Riset dan Praktik*. Bandung: Nusa Media..
- Hergenhahn, B.R. (2009). *An Introduction to The History of Psychology*. Australia: Wadsworth Cengage Learning..
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia..
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung..
- Soerjono, S. (2007). *Sosiologi suatu pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.