

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 70 pegawai BPKAD Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh : (a) Terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap semangat kerja, (b) Terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap semangat kerja, (c) Terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap prestasi kerja, (d) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, (e) Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap prestasi kerja. (f) semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja. (g) semangat kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa kesejahteraan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) nilainya adalah 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel kesejahteraan, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 72,9% sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Akhirnya penulis menyarankan Karyawan agar mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta berkontribusi terhadap kemajuan instansi serta karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi yang juga akan berdampak terhadap instansi.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Semangat Kerja, Kesejahteraan, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the welfare and work environment has on work performance with morale as an intervening variable. Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 70 BPKAD employees of Padang City. The analytical method used is the analysis of validity, reliability, classical assumptions and multiple linear regression.

The research results obtained based on the partial test (t test) were obtained: (a) There is an influence between welfare on morale, (b) There is an influence between the environment on morale, (c) There is an influence between welfare on work performance, (d) There is the influence of the work environment on work performance, (e) There is an influence between work morale on work performance. (f) morale is not able to mediate the effect of welfare on work performance. (g) morale is able to mediate the influence of the work environment on work performance. Then based on the simultaneous hypothesis test (F test), it can be seen that the welfare and work environment together have an effect on work performance with morale as an intervening variable. And based on the coefficient of determination (R²) the value is 0.729. This shows that the percentage contribution of the variables of welfare, work environment and morale to work performance is 72.9%, the remaining 27.1% is influenced by other variables outside of this study.

Finally, the authors suggest employees to be able to meet the work targets set by the agency, complete work on time and contribute to the progress of the agency and employees are expected to work well, resulting in high performance which will also have an impact on the agency.

Keywords: Job Performance, Work Spirit, Welfare, Work Environment