

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Yayasan PAK Semarang)**

**YOHANES BAGUS PRIYADMADI dan Basukianto**

*Program Studi Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang  
baguspriyadmadi@yahoo.co.id*

### **ABSTRACT**

*This study entitled Effect of Work Environment and Employee Appreciation Achievement Motivation as Mediating Variables in Semarang PAK Foundation . The problem of this study is how the role of the work environment , rewards and motivation on employee performance . This study aims to examine and analyze the role of work motivation in mediating the effect of the work environment and rewards on employee performance PAK Foundation Semarang . The population in this study are all employees of fixed and variable Foundation PAK Semarang . The study sample totaled 102 respondents were selected using purposive sampling method . Methods of data collection using questionnaires . The data analysis method used is regression analysis . Test mediation using path analysis path. The results of this study indicate that the work environment significantly influence motivation, reward significant effect on work motivation , work environment does not affect the performance , awards significant effect on job performance , motivation to work a significant effect on employees' work performance , work motivation mediates the effect of the work environment on employee performance and work motivation mediates the effect of rewards on employee performance*

*Keywords : work environment , respect, work motivation , employee job performance*

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Yayasan PAK Semarang. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimanakah peranan lingkungan kerja, penghargaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa peranan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan PAK Semarang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dan tidak tetap Yayasan PAK Semarang. Sampel penelitian berjumlah 102 responden yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Uji mediasi dengan menggunakan analisis jalur path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja memediasi pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci : lingkungan kerja, penghargaan, motivasi kerja, prestasi kerja karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Mengingat pentingnya peran tersebut, maka diperlukan karyawan yang mempunyai dedikasi dan berprestasi tinggi.

Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan sebuah kebutuhan utama, dengan

mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang. Peningkatan prestasi kerja yang mencerminkan kemampuan karyawan bekerja secara optimal, artinya karyawan dapat memberikan hasil bekerja secara baik dan memenuhi target yang diinginkan organisasi. Pada sisi inilah prestasi kerja karyawan menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu mempunyai

kekuatan berdaya saing dalam menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap perubahan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain apabila prestasi kerja karyawan dapat diciptakan dengan baik maka dengan sendirinya tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

### Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini untuk mengkaji bagaimanakah peranan lingkungan kerja, penghargaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa peranan motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan PAK Semarang.

## TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang bertujuan mendapatkan kepuasan (As'ad, 2002:47). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Rivai (2004:146), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2001:2), secara garis besar, faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### Penghargaan

Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Menurut Schuler dan Huber (1993), penghargaan adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Penghargaan dapat berupa finansial yaitu gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjanganlibur atau cuti tetap dibayar dan sebagainya, maupun bentuk non finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan pekerjaan yang menarik.

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Penghargaan dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedarmayanti, 2001:83).

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Cormick (dikutip Mangkunegara, 2004:93), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Gibson (1996:94), mengemukakan bahwa: motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada kepuasan kerja.

Ada dua jenis motivasi, yaitu:

### 1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi.

### 2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada kerja. Motivasi kerja negatif berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban yang telah dibebankan. Motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda

## **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001).

Menurut Mangkunegara (2000:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya prestasi kerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum prestasi kerja melibatkan unsur individu (psikis dan fisik) dan lingkungan. Menurut Handoko (2001), prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman, bakat dan minat, kebutuhan, termasuk gaji/upah, kemampuan pemikiran dan penganalisaan, ketrampilan dan kemampuan teknik, kemampuan fisik dan motivasi, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang harus dilakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi.

Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah, salah satunya berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan motivasi karyawan akan menurun. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis:

**H1** = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan di Yayasan PAK Semarang.

## **Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja**

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh suatu motif. Salah satu bentuk motif karyawan dalam bekerja adalah ingin mendapatkan suatu penghargaan atas pengorbanan yang dilakukannya dalam bekerja. Guna lebih mendorong kinerja karyawan yang tinggi, banyak organisasi menganut sistem penghargaan bagi karyawannya.

Penghargaan merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Penghargaan yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan yang memuaskan membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis:

**H2** = Penghargaan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan di Yayasan PAK Semarang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2004:146), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Lingkungan kerja yang baik untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja perlu diawasi dengan baik agar pekerja merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis:

**H3** = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

### **Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja**

Penghargaan merupakan salah satu strategi manajemen untuk menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan pimpinan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Sistem penghargaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian, karena penghargaan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan (Handoko, 1997).

Sistem penghargaan yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya peningkatan prestasi karyawan maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan prestasi yang baik akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis:

**H4** = Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas, maka karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja, selalu mempunyai motivasi untuk berprestasi dalam bekerja, dan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis:

**H5** = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja**

Setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Menurut Wursanto (2003:301), karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini sesuai dengan penelitian Tyssen (1996) bahwa lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubunganyang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong karyawan untuk memiliki motivasi yang tinggi.

Selanjutnya, motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui motivasi tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat prestasi kerjamenurun akan menghambat organisasitersebut dalam mencapai tujuannya (Irawan, 2010:1),

**H6** = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang dengan dimediasi motivasi.

**Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja**

Penghargaan dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain, penghargaan juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. Penghargaan berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Penghargaan berbasis kinerja memberi dua manfaat yakni memberi informasi dan memberikan motivasi (Mulyadi dan Johny, 1998).

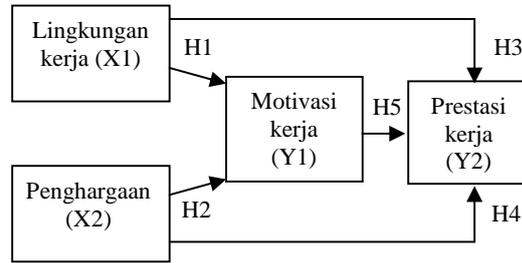
Menurut Maria (2010:1), seseorang akan termotivasi dengan kuat apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Kepentingan-kepentingan individu itu akan terpenuhi salah satunya oleh penghargaan yang mereka terima, sebagai imbalan dari kerjamereka.Seseorang akan termotivasi dengan penghargaan yang diperoleh jika penghargaan tersebut dapat memuaskannya, sehingga prestasi kerjanya meningkat.

Dharma (2003:55) mengatakan apabila motivasi rendah, maka prestasi karyawan akan menurun. Orang yang mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaannya selalu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan akan resiko yang mungkin timbul dari pekerjaannya itu sendiri.

**H4** = Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di

Yayasan PAK Semarang dengan dimediasi motivasi.

**Model Empiris Penelitian**



**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dan tidak tetap Yayasan PAK Semarang yang berjumlah 258 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 148 karyawan, yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria-kriteria yang akan dijadikan sampel dalam penelitian adalah: latar belakang pendidikan minimal SLTA dan masa kerja minimal 5 tahun.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang masalah yang telah diteliti.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen / data dalam arsip dari obyek penelitian.

**Metode Analisis Data**

Model yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi berganda. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a_1 + b_{11}X_1 + b_{12}X_2 + e_1$$

$$Y2 = a_2 + b_{21}X_1 + b_{22}X_2 + b_{23}Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Variabel lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Variabel penghargaan

Y<sub>1</sub> = Variabel motivasi

Y<sub>2</sub> = Variabel prestasi kerja

a<sub>1</sub>,a<sub>2</sub>= Konstanta

e<sub>1</sub>,e<sub>2</sub>= Error atau kesalahan pengganggu

$b_{11}, b_{12}, b_{21}, b_{22}, b_{25}$  = Koefisien regresi

### Pengujian Hipotesis

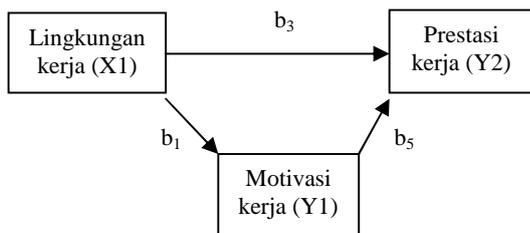
Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kesalahan maksimum sebesar 0,05 (5%), uji satu sisi, hipotesis diterima jika kesalahan maksimumnya (sig) mempunyai nilai kurang dari 0,05 atau (5%) dan 0.

### Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (intervening) didalam penelitian ini menggunakan metode jalur path (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisa regresi berganda.

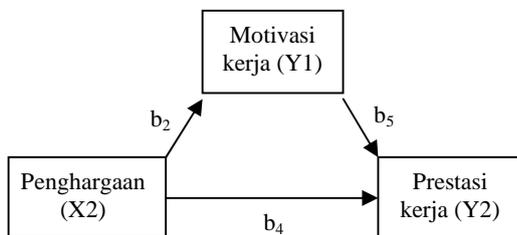
Hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penelitian terlihat dalam gambar berikut:

Gambar 1:



- Jika  $b_1 \times b_5 > b_3$  maka variabel motivasi merupakan variabel mediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
- Jika  $b_1 \times b_5 < b_3$  maka variabel motivasi tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Gambar 2:



- Jika  $b_2 \times b_5 > b_4$  maka variabel motivasi merupakan variabel mediasi hubungan antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan

- Jika  $b_2 \times b_5 < b_4$  maka variabel motivasi tidak memediasi hubungan antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja

Formulasi persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,261 X_1 + 0,421 X_2$$

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan penghargaan bertanda positif yang dapat diartikan adanya peningkatan terhadap lingkungan kerja dan penghargaan akan meningkatkan motivasi kerja. Sumbangan terbesar terhadap motivasi kerja adalah variabel lingkungan penghargaan sebesar 0,421.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Formulasi persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,134 X_1 + 0,049 X_2 + 0,791 Y_1$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja, penghargaan dan motivasi kerja bertanda positif yang dapat diartikan adanya peningkatan terhadap lingkungan kerja, penghargaan dan motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Sumbangan terbesar terhadap prestasi kerja adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,359.

### Pengujian Model (*Goodness of Fit*)

#### a. Uji F

Analisis pada model 1 diperoleh nilai F sebesar 33,425 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,01$ ), maka model memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*, sehingga dapat menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap motivasi kerja.

Analisis pada model 2 diperoleh nilai F sebesar 38,773 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,01$ ), maka model memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*, sehingga dapat menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, penghargaan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

**b. Koefisien Determinasi**

Pada model 1, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,391, berarti 39,1% perubahan dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan penghargaan di dalam model.

Pada model 2, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,272, berarti 27,2% perubahan dari variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, penghargaan dan motivasi kerja di dalam model.

**Uji Hipotesis**

**H1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Diketahui *beta standardized coefficient* sebesar 0,261 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,022 ( $< 0,05$ ), maka dengan demikian terbukti bahwa hipotesis 1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan di Yayasan PAK Semarang.

**H2: Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja**

Diketahui *beta standardized coefficient* sebesar 0,421 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 ( $< 0,01$ ), maka dengan demikian terbukti bahwa hipotesis 2 diterima, artinya penghargaan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

**H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Diketahui *beta standardized coefficient* sebesar 0,134 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,030 ( $< 0,05$ ), maka dengan demikian terbukti bahwa hipotesis 3 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

**H4: Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja**

Diketahui *beta standardized coefficient* sebesar -0,049 bertanda negatif dan taraf

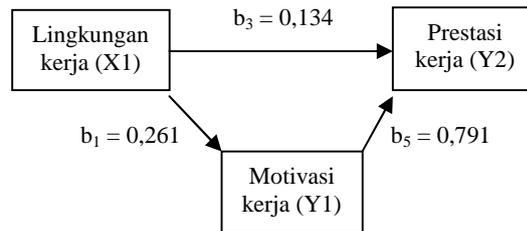
signifikansinya sebesar 0,026 ( $< 0,05$ ), maka dengan demikian terbukti bahwa hipotesis 4 diterima, artinya penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

**H5: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Diketahui *beta standardized coefficient* sebesar 0,791 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 ( $< 0,01$ ), maka dengan demikian terbukti bahwa hipotesis 5 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan PAK Semarang.

**Uji Intervening / Efek Mediasi**

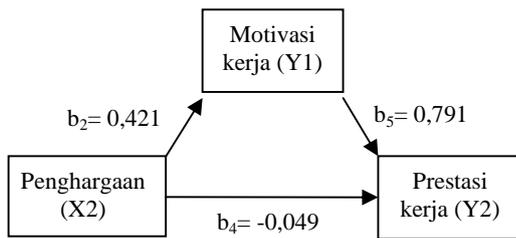
**1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja**



Besarnya pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan mengalikan nilai koefisien variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) dengan nilai koefisien pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2), yaitu  $(0,261 \times 0,791) = 0,206$ , sedang pengaruh langsungnya diketahui sebesar 0,134.

Membandingkan hasil pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsungnya  $(0,206 > 0,134)$ , maka dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja lebih efektif pengaruh tidak langsung (Mediasi). Dengan demikian, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y2).

## 2. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja



Besarnya pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan mengalikan nilai koefisien variabel pengaruh penghargaan (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) dengan nilai koefisien pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap prestasi kerja (Y2), yaitu  $(0,421 \times 0,791) = 0,33$ , sedang pengaruh langsungnya dapat diketahui dari gambar di atas sebesar  $-0,049$ .

Membandingkan hasil pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsungnya ( $0,33 > -0,049$ ), maka dapat diartikan bahwa pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja lebih efektif pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, motivasi kerja memediasi pengaruh penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

### Pembahasan

Dari hasil penelitian ini pada uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja terbukti benar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Angih Wanabakti dan Nelman Dwiwardo (2011) pada karyawan bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makasar, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja teknis. Perbaikan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting. Dengan lingkungan kerja yang semakin baik di Yayasan PAK Semarang maka akan menimbulkan persepsi positif sehingga menjadikan karyawan menjadi betah dan bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Mukhlis Hafel (2007) yang menyimpulkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap motivasi kerja karyawan pada industri jasa hotel di kota Ambon. Perbaikan terhadap sistem pemberian penghargaan kepada karyawan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan penghargaan yang memuaskan, baik secara finansial seperti gaji dan non finansial seperti pujian, membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada hasil hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Yayasan PAK Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian Triningsih (2006) pada guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang, dimana hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan pegawai. Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik perlu diciptakan di Yayasan PAK Semarang agar karyawan merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil uji hipotesis keempat juga membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan PAK Semarang. Hasil ini mendukung hasil penelitian Darman Dapersal (2009) pada pegawai Poriteknik Negeri Padang, dimana hasil penelitian ini adalah persepsi pegawai tentang sistem penghargaan berkontribusi negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Sistem penghargaan yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan. Penghargaan yang memadai perlu diberikan kepada karyawan Yayasan PAK untuk mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi.

Hasil uji hipotesis kelima juga membuktikan bahwa motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan PAK Semarang. Hasil ini mendukung hasil penelitian Andri Irawan (2010) pada pegawai Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan variabel prestasi kerja pegawai. Motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja, selalu mempunyai motivasi untuk berprestasi dalam bekerja, dan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediasi lebih efektif berpengaruh secara tidak langsung terhadap lingkungan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kejadian penghargaan lebih efektif berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Karena elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial pada organisasi meliputi lingkungan fisik (seperti kebersihan, penerangan, suhu udara, tata ruang, keamanan/keselamatan kerja) dan non fisik (seperti struktur kerja, hubungan antar pegawai dan pimpinan), serta peningkatan variabel penghargaan melalui perbaikan sistem kompensasi, promosi, kesejahteraan dan penghargaan psikologis terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada Yayasan PAK Semarang.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada Yayasan PAK Semarang.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada Yayasan PAK Semarang.
4. Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada Yayasan PAK Semarang.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Yayasan PAK Semarang
6. Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan karyawan Pada Yayasan PAK Semarang.
7. Motivasi kerja memediasi pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan Pada Yayasan PAK Semarang

Rekomendasi yang dapat disampaikan berdasarkan hasil dan analisa pembahasan sebelumnya sebagai berikut:

1. Manajemen perlu meningkatkan kembali kondisi lingkungan kerja di wilayah kerja Yayasan PAK Semarang. Manajemen perlu memperbaiki fasilitas kerja karyawan, memberikan kenyamanan pada ruang kerja, membangun suasana atau iklim komunikasi secara kondusif baik antar karyawan maupun dengan atasan.
2. Manajemen perlu memperbaiki sistem penghargaan di Yayasan PAK Semarang melalui peningkatan kompensasi atau insentif yang diterima karyawan serta beberapa bentuk penghargaan non finansial, seperti pujian, sanjungan, dan rasa hormat kepada karyawan yang berprestasi.
3. Manajemen perlu juga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditempuh dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui perbaikan kompensasi, memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan secara berkala, memberikan tambahan pendapatan diluar gaji, melakukan *rolling* staf secara berkala dan paling utama adalah memberikan keteladanan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia EdisiKedua*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Mangkunegara, AP. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Rosda Karya.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran: Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.