

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)**

Rifki Alan Aldiansyah¹

Tristiana Rijanti^{2*}

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang
Email : : rifkialanaldiansyah@gmail.com

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

*Corresponding Author Email : tristianar@edu.unisbank.ac.id

Abstract

Human resources play an important role in the organization in improving performance. Robbins and Jugde (2008) state that employee performance is influenced by individual, group and organizational variables. Some research results show that work involvement, motivation and work environment partially affect performance. Regional Revenue Agency (Bappeda) which is a public organization also requires good employee performance that can support organizational performance. Phenomenon in Bappeda performance is still below standard. This study aims to determine the effect of job involvement, motivation, and work environment on employee performance in the Regional Revenue Agency of Semarang City. The number of respondents who became the sample in the study were 99 employees and based on the simple random sampling. The results of the study were analyzed using multiple linear regression with the SPSS 22 program. The results of the analysis show that: (1) Job Involvement has a positive and significant effect on and Employees Employee Performance (2) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance (3) The Work Environment has a positive and significant effect on Employees Performance.

Keywords : *Job Involvement, Motivation, Work Environment and Employees Performance*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan dituntut untuk memberi pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan dan kemajuan sebuah organisasi. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini karena pegawai merupakan aset bagi suatu instansi itu sendiri. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan elemen paling penting yang menentukan jatuh banggunya suatu organisasi dalam banyak keadaan, Rivai (2008). Untuk itu pegawai harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Torang (2012). Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena (2015) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Beberapa studi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja antara lain oleh Warongan (2014), Logahan dan Aseria (2014) dan Kakinsale et al. (2015), namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Mahadika dan Hadi (2018) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Robbins dan Judge (2008) menyatakan "Motivasi sebagai proses yang

menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.” Hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti antara lain Larasati dan Gilang (2014) memberikan hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Julianry et al. (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito, (1992). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh, antara lain Rahmawanti dkk (2014) menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil studi yang dilakukan oleh Saleh (2018) yang menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Fenomena kinerja di Bapenda Kota Semarang menunjukkan adanya beberapa kecamatan yang kerjanya masih kurang yaitu kecamatan Ngaliyan 69%, kecamatan Pedurungan 71% dan kecamatan Mijen 65% dari target 100%. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan fenomena kinerja, maka menarik untuk diteliti : Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Dessler (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

Kualitas kerja

1. kerja cepat dan tepat
2. Memiliki integritas tinggi

Produktivitas

1. Hasil dari pekerjaan
2. Ketepatan waktu bekerja

Pengetahuan pekerjaan

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Menguasai pekerjaan

Bisa diandalkan

1. Tanggung jawab
2. Kerja sesuai waktu yang ditentukan

Kehadiran

1. Absensi
2. Hadir disetiap agenda perusahaan

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Dimensi dan indikator keterlibatan kerja sebagai berikut:

Partisipasi aktif

1. Memberikan ide untuk perusahaan
2. Mengikuti semua kegiatan perusahaan

Pekerjaan sebagai yang utama

1. Mengutamakan pekerjaan
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting

1. Mengutamakan pekerjaan
2. Mengutamakan kepentingan perusahaan

Hasil penelitian Warongan et al. (2014), Logahan dan Aseria (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga Kakinsale et al. (2015) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal tersebut disusun,
Hipotesis 1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Motivasi

Mc Clelland (2016) menyatakan bahwa motivasi manusia adalah sesuatu yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang. Ada tiga fokus utama kebutuhan yang mendorong seseorang berperilaku yang merupakan dimensi dari motivasi yaitu:

Kebutuhan akan Prestasi

1. Mengembangkan Kreatifitas.
2. Antusias untuk berprestasi tinggi.

Kebutuhan akan afiliasi

1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja.
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Kebutuhan akan kekuasaan

1. Memiliki kedudukan yang baik.
2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Hasil penelitian Agusta dan Madiono (2013) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian juga hasil studi yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) dan Rozalia (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal tersebut disusun,
Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik

1. Ruang kerja
2. Desain meja
3. Penerangan
4. Kebisingan

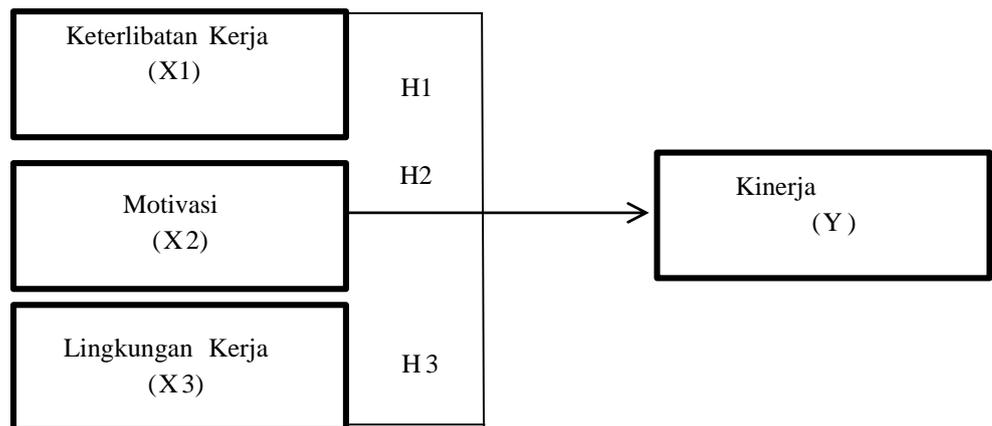
Lingkungan kerja non fisik

1. Menjalinkan hubungan baik
2. Adanya rasa hormat
3. Menghargai sesama karyawan
4. Bersikap ramah

Hasil penelitian Rahmawanti (2014) dan Gardjito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Josephine dan Harjanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal tersebut disusun,

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut disusun Model Grafis sebagai berikut:



Keterangan:

X1= Keterlibatan Kerja

X2= Motivasi

X3= Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang berjumlah 132 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sample* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut Sugiyono (2013). Dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Berdasarkan rumus tersebut sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 responden. Kuesioner yang disebarkan kepada responden 99 eksemplar dan semuanya mengisi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan kuesioner dengan Skala Likert 1 sd 5. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (tangan pertama). Data primer khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dari peneliti. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dari kuesioner yang dibangun berdasarkan definisi konsep, dimensi dan indikator sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Kinerja menggunakan Dessler (2009) dengan 5 dimensi dan 10 indikator, keterlibatan kerja menggunakan konsep menurut Robbins dan Judge (2008) dengan 3 dimensi dan 6 indikator, motivasi menggunakan teorinya Mc Clelland (2016) dengan 3 dimensi dan 6 indikator serta lingkungan kerja menggunakan konsepnya Sedarmayanti (2009) dengan 2 dimensi dan 8 indikator. Berdasarkan hal tersebut sebelum diedarkan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Alat uji yang digunakan analisis faktor dengan melihat nilai *Kaiser-Maiyer-Olkin* (KMO) harus >0,50 untuk mengetahui kecukupan sampel sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui valid tidaknya item kuesioner, dikatakan valid jika nilai loading faktor > 0,4. Hasil Uji Validitas ditunjukkan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,818	X1.1	0,920	Valid
		X1.2	0,919	Valid
		X1.3	0,802	Valid
		X1.4	0,719	Valid
		X1.5	0,712	Valid
		X1.6	0,661	Valid
Motivasi (X2)	0,780	X2.1	0,872	Valid
		X2.2	0,862	Valid
		X2.3	0,829	Valid
		X2.4	0,780	Valid
		X2.5	0,857	Valid
		X2.6	0,866	Valid
		X2.7	0,833	Valid
		X2.8	0,766	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,864	X3.1	0,880	Valid
		X3.2	0,890	Valid
		X3.3	0,827	Valid
		X3.4	0,602	Valid
		X3.5	0,632	Valid
		X3.6	0,639	Valid
		X3.7	0,790	Valid
		X3.8	0,811	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Dari hasil di atas dapat dijelaskan nilai KMO seluruh variabel yang diteliti $> 0,05$ dengan demikian kecukupan sampel dipenuhi dan nilai *loading factor* semua item dari variabel yang diteliti $> 0,04$ dengan demikian semua item dalam indikator variabel keterlibatan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai valid.

Uji Realibilitas

Suatu variabel dikatakan valid apabila Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Hasil Uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,875	$> 0,70$	Reliabel
Motivasi (X2)	0,935	$> 0,70$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,896	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	$> 0,70$	Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70, sehingga semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Analisis Data dan Pembahasan

Data yang telah digunakan kemudian diolah menggunakan SPSS 22 dan dilakukan analisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Uji Regresi Linier berganda untuk menjelaskan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui model regresi layak atau tidak digunakan maka dilihat dari uji model yang berupa koefisien determinasi dan Uji Anova. Dalam analisis data tidak digunakan asumsi klasik karena penelitian ini mengukur persepsi sehingga tidak bisa diartikan bahwa motivasi naik sekian maka kinerja naik sekian, tetapi bahwa semakin baik motivasi pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja. Hasil Uji Regresi disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model			Uji t		Ket
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	Beta	Sig	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,633	58,388	0,000			
$X_1 \longrightarrow Y$				0,288	0,001	H1 diterima
$X_2 \longrightarrow Y$				0,280	0,000	H2 diterima
$X_3 \longrightarrow Y$				0,383	0,000	H3 diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,288X_1 + 0,280 X_2 + 0,383 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda antara keterlibatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Beta sebesar 0,288 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pegawai semakin dilibatkan dalam pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Beta sebesar 0,280 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Beta sebesar 0,383 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Model

Koefisiensi Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,633 artinya bahwa variabel keterlibatan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mampu

menjelaskan kinerja pegawai sebesar 6,33 %, sedangkan sisanya ($100\% - 66,3\% = 33,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa keterlibatan kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,288, artinya secara parsial keterlibatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,280, artinya secara parsial motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.

Hipotesis 3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,383, artinya secara parsial (individu) lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kerjanya penting untuk harga diri (Rivai dan Mulyadi, 2012). Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Fenomena ini dapat dijelaskan berdasarkan karakteristik responden bahwa tingkat pendidikan seluruh responden yang diteliti Sarjana dan Strata Dua. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjukkan bahwa mereka mempunyai pengetahuan yang lebih yang dapat dimanfaatkan untuk menemukan masalah dan menganalisisnya yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan organisasi. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden yang cenderung setuju pada item pernyataan pada keterlibatan kerja yang ditunjukkan oleh rata-rata mean sebesar 3,53. Hal ini juga sesuai dengan pendapatnya Robbins dan Judge (2008) bahwa keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warongan et al. (2014), Logahan dan Aseria (2014) dan Kakinsale (2015) yang mengatakan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan Wibowo (2014). Berdasarkan uji hipotesis bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja. Fenomena pendidikan Responden yang paling rendah Sarjana dengan masa kerja responden yang sebagian besar lebih dari 16 sampai dengan 20 tahun memotivasi pegawai meningkatkan kerjanya dengan harapan apabila kerjanya meningkat maka karirnya juga semakin baik. Hal ini sesuai dengan teori harapan oleh Vroom (1964) bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil

bagi seseorang tersebut. Fenomena tersebut sejalan dengan tanggapan responden dengan mean tertinggi (3,45) yaitu motivasi untuk memperoleh kekuasaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Agusta dan Madiono (2013) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan Fadhil dan Mayowan (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Isyandi (2004) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Berdasarkan uji hipotesis bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang memperoleh apresiasi sebagian besar responden adalah bahwa tempat kerja mereka didukung oleh penerangan yang memadai, tidak bising dan adanya saling menghormati antar pegawai. Hal ini sangat relevan mengingat sebagian besar responden adalah perempuan dengan usia antara 40-49 tahun yang identik dengan ketenangan dan kenyamanan bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) dan Gardjito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja demikian pula hasil studi oleh Josephine dan Harjanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengandung makna bahwa semakin pegawai dilibatkan dalam berbagai pekerjaan organisasi maka kinerjanya akan semakin meningkat pula, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin pegawai termotivasi maka kinerjanya juga semakin meningkat, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahwa lingkungan kerja yang semakin nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai semakin giat bekerja sehingga kinerjanya meningkat juga.

SARAN

1. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil uji model, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja, motivasi dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan 63,3 % variabel kinerja. Oleh karena itu pada penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model seperti *Worklife Balance*, Pofit, pemberdayaan atau variabel lain yang bersifat memediasi atau memoderasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Saran Praktis :

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang harus berusaha memperbaiki lingkungan kerja yang memperoleh tanggapan terendah dari responden yaitu memperbaiki tata letak ruangan khususnya meja kerja supaya mendukung pelaksanaan pekerjaan. Keterlibatan kerja berpengaruh kedua dalam meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang lebih memperhatikan keterlibatan kerja dengan cara meningkatkan keterlibatan kerja dengan mean terendah yaitu dengan lebih sering melibatkan pegawai dalam kegiatan-kegiatan instansi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka sebaiknya Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang lebih meningkatkan motivasi pegawai dengan cara memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai untuk maju supaya tidak gagal dalam pencapaian karirnya.

REFERENSI

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 3.
- Ching-Sheue FU. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. Vol. 14. No. 3. P: 146
- Dessler, Gary, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Fadhil, Achmad., Mayowan, Yuniadi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 54 No. 1.
- Gardjito, Aldo Herlambang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13 No. 1
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Josephine, Audrey. Harjanti, Dhyah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*. Vol. 5, No. 3.
- Julianry, Anriza. Syarief, Rizal. Affandi, M.Joko. (2017) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol No. 2
- Kakinsale, Alfine.Tumbel, Altje L. Sendow, Greis M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.3 No.1
- Larasati, Sindi. Gilang, Alini (2014) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol V, No 3.
- Logahan, Jerry Marcellinus J., Aeseria, Sherley Marchelline. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja. *BINUS BUSINESS REVIEW*. Vol. 5 No. 2
- Mahadika, cyntia. Hadi, Moch Aminudin. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*. Vol, 5 No.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mc Clelland, David C. Boyatzis, Richard, E. (2016) For The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences Volume IV: *Clinical, Applied and Cross –Cultural Research*.
- Nitisemito, Alex S (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyad (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta.

- Robbins, SP dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Rahmawanti, Nela Pima. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2
- Rozalia, Nur Avni.Utami, Hamida Nayati. Ruhana,Ika.(2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 26 No. 2
- Saleh, Abdul Rachman. Utomo, Hardi. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerja Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti* Vol. 11 No. 21.
- Saxena, S. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior International Jounal Management Business. Vol. 4. No. 1.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sigit, Soehardi. (2003) *Perilaku Organisasional*.Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode riset struktur dan perilaku organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Vroom, Victor H. 1964. *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Son, inc.
- Warongan, Jonathan B. Sendow, Greis M. Ogi, Imelda W. (2014) Pengaruh Kompetensi , Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 2 No 4
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers