

**Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Komitmen, Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG)
Malang)**

Oleh:

Angga Riduansyah Adi Pranata*)

Rois Arifin)**

Arini Fitria Mustapita*)**

Email: anggariduansyahadipranata@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The existence of human resources is an important aspect in the organization, because it will determine the effectiveness of the organization. Increasing an individual's ability has the potential to improve group performance and improving the performance of all employees will improve organizational performance which will contribute to accelerating achievements and goals set by the organization. This research is an analytical survey research that aims to test and analyze the influence of motivation, ability, commitment, environment simultaneously or partially on employee performance (Case Study on Employees of PT. PLN Transmission Service Unit Substation (ULTG) Malang). The population in the study were employees of PT PLN Malang Substation Transmission Service Unit (ULTG) amounted to 37 people with saturated sampling technique or total sampling The data analysis method used in this study is multiple linear regression, F test and T test. The results of this study prove statistically that motivation, ability, commitment, environment simultaneously or partially affect employee performance (Case Study on Employees of PT PLN Transmission Service Unit Substation (ULTG) Malang). So that the proposed hypothesis is proven and accepted.

Keywords: Motivation, Ability, Comment, Environment, Performance

Pendahuluan

Latar belakang

Keberadaan SDM menjadi aspek signifikan dalam organisasi, karena akan menentukan efektivitas organisasi kinerja sebuah perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kondisi dan perilaku pegawainya Setiap pegawai diwajibkan untuk memiliki hasil kerja yang baik atau kinerja. Pelaksanaan karena pekerjaan dengan kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu usaha dengan komitmen yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Kinerja yang bagus tentu menjadi harapan bagi semua organisasi yang menggunakan pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi karena kinerja pegawai pada akhirnya diharapkan untuk bekerja pada eksekusi hirarki secara umum, kemudian jika keadaan ekologis tidak menarik mereka harus meninggalkan lingkungan banyak komponen yang mempengaruhi besar buruknya prestasi kinerja seperti yang dirasakan dalam perubahan perilaku, pencapaian administrasi hierarkis ditentukan oleh keberhasilan pengawasan SDM

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu perusahaan negara yang menaungi PT PLN (Persero) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik sumber listrik saat ini merupakan kebutuhan pokok dalam industri dan perangkat keras berkembang sesuai *gadget* dan inovasi data pengangkutan daya membutuhkan organisasi yang sangat panjang, mulai dari pembangkit yang listrik, gardu induk dalam transmisi tenaga listrik ada banyak gangguan yang pada akhirnya dapat menyebabkan pengaruh gangguan listrik pembeli PT PLN (Persero) membentuk Unit Pelaksana Teknik dalam mengantisipasi potensi adanya gangguan listrik ULTG (Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk) adalah implementasi sub unit yang melaksanakan operasi rutin dan pemeliharaan kegiatan transmisi dan penggantian di area kerja efisien menurut standar yang dibentuk untuk menghasilkan kualitas dan ketersediaan dari pasokan listrik. Sebagai sub-sistem distribusi (transmisi), pengganti memiliki peran dalam aktivitas, tidak dapat dipisahkan dari kerangka sirkulasi secara keseluruhan jika salah satu peralatan di gardu induk rusak, dapat menyebabkan pemadaman listrik yang cukup lama

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)?
3. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)?
4. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)?
5. Apakah lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Manfaat Penelitian

Keuntungan yang akan diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis
Dalam Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan terhadap kinerja pegawai
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Peneliti hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan yang terkait dengan pengaruh motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan terhadap kinerja pegawai
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan literasi untuk penelitian selanjutnya

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang memainkan peran dalam intensitas, arah, dan durasi upaya individu untuk mencapai tujuan

Kemampuan

Kemampuan seorang individu untuk mengambil bagian dalam memutuskan perilaku dan hasil dalam suatu organisasi pekerja tertentu sering terjadi meskipun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki ketrampilan atau kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan benar (Winardi, 2011)

Komitmen

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai kondisi dimana seseorang berpihak pada organisasi dan tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

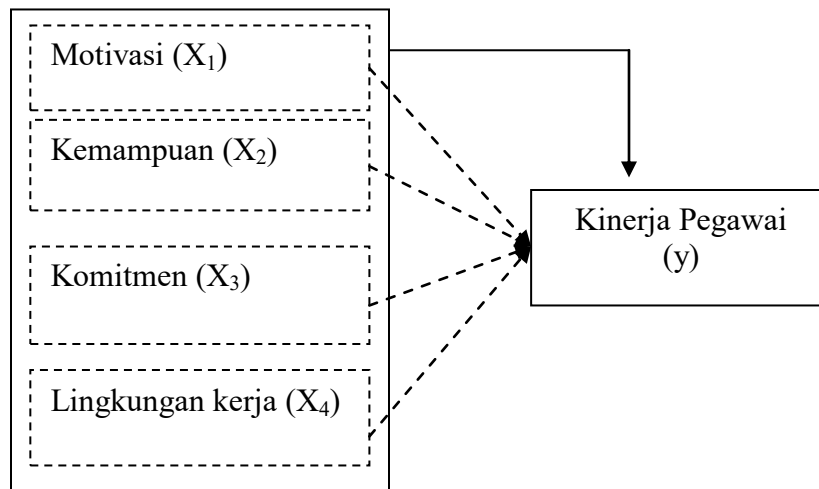
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) secara umum, jenis ruang lingkup kerja dibagi menjadi dua khususnya tempat kerja yang sebenarnya menunjukkan bahwa semua keadaan berada dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung atau dengan implikasi yang ke dua yaitu lingkungan kerja non fisik yang berarti segala kegiatan yang berkaitan dengan ruang lingkup kerja, kerja sama antara atasan dengan karyawan

Kinerja

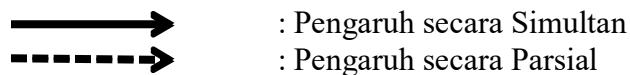
Siagian (2016) Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kapasitas individu yang mengabungkan perbedaan, dorongan, pengembangan, hasil kerja, partisipasi, mentalitas kolaborasi ketercapaian, kerja keras dan lain lain. Kinerja menyanggung pencapaian pekerja dari usaha yang diberikan seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika pegawai melaksanakan tugas, dalam pengertian ini tidak salah lagi kinerja diidentifikasi dengan eksekusi tugas.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:



Hipotesis

Mengingat landasan, perincian masalah seperti sasaran dan pekerjaan, penelitian diatas digambarkan perencanaan teori-teori sebagai berikut:

- H1: Bahwa motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
- H2: Bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
- H3: Bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
- H4: Bahwa komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

H5: Bahwa lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) penelitian dilakukan di PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang, penyusunan dimulai pada bulan Desember 2020- Juli 2021

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang berjumlah 37 orang, sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang berjumlah 37 orang teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) yang terdiri dari motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan kerja variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi kerja pegawai adalah dorongan baik dari luar atau diri pegawai dalam bekerja di PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang
2. Kemampuan kerja pegawai adalah kemampuan baik dari fisik dan intelektual pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya di PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang
3. Komitmen pegawai adalah sebagai suatu keadaan dimana pegawai berusaha mempertahankan kepegawaiannya dan mencapai tujuan-tujuan PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang
4. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pegawai yang menunjang pekerjaannya di PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang
5. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang dalam periode tertentu yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Sumber Data

Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang ensensial. Informasi penting adalah informasi yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari responden khususnya pekerja PT unit administrasi transmisi (ULTG) Gardu Induk PLN Malang

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui survei estimasi yang digunakan untuk mengukur reaksi responden dari jajak pendapat lebih spesifik dengan memanfaatkan skala *likert*

Metode Analisis Data

Teknik penelitian yang digunakan dalam eksplorasi ini menggunakan berbagai penelitian analisis regresi linier berganda uji t dan uji F

HASIL ANALISIS

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Item 1	0,324	0.523	Valid
2	Item 2	0,324	0.368	Valid
3	Item 3	0,324	0.364	Valid
4	Item 4	0,324	0.470	Valid
5	Item 5	0,324	0.488	Valid
6	Item 6	0,324	0.514	Valid
7	Item 7	0,324	0.626	Valid
8	Item 8	0,324	0.677	Valid
9	Item 9	0,324	0.616	Valid
10	Item 10	0,324	0.636	Valid
11	Item 11	0,324	0.350	Valid
12	Item 12	0,324	0.468	Valid
13	Item 13	0,324	0.393	Valid
14	Item 14	0,324	0.419	Valid
15	Item 15	0,324	0.326	Valid
16	Item 16	0,324	0.380	Valid
17	Item 17	0,324	0.424	Valid
18	Item 18	0,324	0.692	Valid
19	Item 19	0,324	0.522	Valid
20	Item 20	0,324	0.780	Valid
21	Item 21	0,324	0.459	Valid
22	Item 22	0,324	0.378	Valid

Sumber : data diolah 2021

Semua instrumen memenuhi asumsi validitas, karena r hitung lebih tinggi dari pada r tabel sehingga, pada semua item kuesioner menyatakan valid dan layak sebagai alat pengukuran data dalam penelitian

Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.889	22

Berdasarkan hasil penelitian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.889 > 0.70) yang berarti instrumen pada penelitian ini adalah reliable.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45123428
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.106
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test memiliki hasil atau nilai lebih besar dari 0.05 yaitu 0.192 sehingga data dikatakan berdistribusi normal dan layak dilakukan pengujian dengan regresi linier berganda

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Zscore: Motivasi kerja	0.538	1.859
Zscore: Kemampuan Kerja	0.595	1.681
Zscore: Komitmen Kerja	0.611	1.636
Zscore: Lingkungan Kerja	0.450	2.223

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai toleransi berada di kisaran 0,10 - 10, sedangkan nilai VIF < 10 sehingga data tidak memiliki masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.325	.050		6.510	.000
Motivasi kerja	-.001	.074	-.004	-.018	.986
Kemampuan Kerja	-.037	.072	-.120	-.516	.610
Komitmen Kerja	.063	.075	.128	1.182	.137
Lingkungan Kerja	.054	.081	.175	.666	.510
Kinerja Pegawai	-.089	.112	-.287	-.790	.435

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa hasil regresi antara variabel independen dan residu absolutnya menunjukkan bahwa koefisien dari setiap variabel independen tidak signifikan (tingkat signifikansi > 0,05) jadi tidak terdapat masalah *heteroscedasticity*

\Model Regresi Linier Berganda

$$Y_i = 1.056 + 0.228X_1 + 0.260X_2 + 0.335X_3 + 0.273X_4 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.056 menunjukkan besarnya kinerja ketika (X_1) motivasi, (X_2) kemampuan kerja, (X_3) Komitmen dan (X_4) lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang) maka kinerja sebesar 1.056
2. Koefisien motivasi sebesar 0.228 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti jika motivasi tinggi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)
3. Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0.260 menunjukkan bahwa kapasitas kerja secara positif mempengaruhi kinerja yang menyiratkan bahwa jika kapasitas kinerja meningkat maka kinerja pegawai (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang) juga akan mengalami peningkatan
4. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.335 menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti jika komitmen organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang) juga akan mengalami peningkatan
5. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.273 menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti jika lingkungan kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang) juga akan mengalami peningkatan

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.670	4	7.167	31.290	.000 ^b
	Residual	7.330	32	.229		
	Total	36.000	36			

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung = 31.290 sedangkan nilai F tabel = 2,67 sehingga dapat dinyatakan bahwa F hitung lebih menonjol dari pada F tabel sehingga H_0 dihilangkan atau H_a diakui jadi spekulasi menyatakan variabel (X_1) Motivasi, (X_2) kemampuan , (X_3) komitmen dan (X_4) lingkungan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik. Koefisien penentuan (R^2) adalah 0,796 dan

setelah menyesuaikan, nilai R yang disesuaikan adalah 0,771 yang menunjukkan bahwa variabel (X_1) Motivasi, (X_2) kemampuan kerja, (X_3) komitmen dan (X_4) lingkungan kerja bersama-sama berkontribusi 77,1% pada kinerja pegawai (Y), sedangkan 22,9% sisanya adalah kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.056E-15	.079		.000	1.000
Zscore: Motivasi kerja	.228	.109	.228	2.099	.044
Zscore: Kemampuan Kerja	.260	.103	.260	2.517	.017
Zscore: Komitmen Kerja	.335	.102	.335	3.285	.002
Zscore: Lingkungan Kerja	.273	.119	.273	2.293	.029

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh sebagai berikut:

- Motivasi (X_1) dari hasil analisis, nilai t hitung adalah 2,099 sedangkan signifikansinya adalah $0,044 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi itu (X_1) memiliki efek yang signifikan (nyata) pada kinerja
- Kemampuan kerja (X_2) dari hasil analisis data, nilai t hitung adalah 2,517 sedangkan signifikansinya adalah $0,017 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemampuan kerja (X_2) memiliki efek yang signifikan (nyata)
- Komitmen organisasi (X_3) dari hasil analisis data, nilai t hitung adalah 3,285 sedangkan signifikansinya adalah $0,002 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi (X_3) memiliki efek yang signifikan (nyata)
- Lingkungan kerja (X_4) dari hasil analisis data, nilai t hitung adalah 2,293 sedangkan signifikansinya adalah $0,029 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja (X_4) memiliki efek yang signifikan (nyata) pada kinerja

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi, kemampuan, komitmen, lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Hasilnya penelitian diperoleh nilai F hitung = 31.290 sedangkan nilai F tabel = 2,67 sehingga dapat dikatakan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel (X_1) motivasi, (X_2) kemampuan, (X_3) komitmen dan (X_4) lingkungan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik. Koefisien penentuan (R^2) adalah 0,796 dan setelah menyesuaikan, nilai R yang disesuaikan adalah 0,771 yang menunjukkan bahwa variabel (X_1) motivasi, (X_2) kemampuan, (X_3) komitmen dan (X_4) lingkungan kerja bersama-sama berkontribusi 77,1% pada kinerja pegawai (Y), sedangkan 22,9% sisanya adalah kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Artinya motivasi kerja pegawai yang kuat, komitmen pegawai yang tinggi, didukung dengan kemampuan alam bekerja serta lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja secara bersamaan studi serupa dilakukan oleh Ramadhan (2017) secara simultan variabel lingkungan kerja, Motivasi dan kemampuan memiliki efek pada kinerja pegawai. Studi lain dilakukan oleh Saifudin (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, lingkungan kerja, dan stres secara bersamaan memiliki efek yang signifikan pada kinerja. Sari (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki efek yang signifikan pada kinerja. Penelitian Munthe (2020) yang menunjukkan bahwa ada dampak positif dan besar dari tanggung jawab, kapasitas dan tempat kerja secara bersamaan terhadap suatu kinerja pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Hasil hasil analisis data, nilai t hitung adalah 2,099 sedangkan signifikansinya adalah $0,044 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 jadi t hitung > t table dengan tujuan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, artinya motivasi itu (X_1) memiliki efek yang signifikan (nyata) pada kinerja. Pada penelitian ini menunjukkan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya semakin besar motivasi kerja pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan pegawai untuk bekerja. dorongan tersebut bisa bersumber dari dalam diri maupun luar diri pegawai. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka semangat kerja juga akan tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik, hasil penelitian ini relevan atau sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rajagukguk (2016), Ramadhan (2017), Saifudin (2017), Sari (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek yang signifikan

pada kinerja. Menurut teori yang disampaikan oleh Gibson dan Stoner di Sudarwan (2017) motivasi adalah alasan, impuls yang ada pada manusia yang menyebabkan sesuatu atau melakukan sesuatu, oleh karena itu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi intervensi pada motivasi sangat penting dan dianjurkan. Penelitian ini mendukung teori dan sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Hasil analisis data, nilai t hitung adalah 2,517 sedangkan signifikansinya adalah $0,017 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 jadi t hitung > t tabel dengan tujuan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, artinya kemampuan kerja (X2) memiliki efek yang signifikan (nyata) pada penelitian ini menunjukkan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin besar kemampuan pegawai dalam bekerja maka akan semakin mudah pekerjaan dapat diselesaikan. Kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan kinerjanya hal ini disebabkan karena kemampuan menunjukkan pegawai mahir dan ahli dalam bidang pekerjaannya, pegawai yang ahli akan mudah mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini relevan atau didukung oleh penelitian Ramadhan (2017) dan Munche (2020) yang menunjukkan bahwa dampak kapasitas pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Priansa, (2017) bahwa hasil kompetensi efektif atau kinerja unggul hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan memiliki hubungan dengan kinerja, dapat dikatakan bahwa jika pegawai memiliki kemampuan dibidangnya, itu akan meningkatkan kinerja variabel begitu juga jika inspirasi pegawai tinggi maka akan membangun kinerja yang baik

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Hasil hasil analisis data, nilai t hitung adalah 3,285 sedangkan signifikansinya adalah $0,002 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 jadi t hitung > t tabel dengan tujuan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, yang berarti komitmen organisasi (X3) memiliki efek yang signifikan (nyata). Pada penelitian ini menunjukkan komitmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin besar komitmen pegawai maka akan semakin total atau maksimal pegawai dalam mencurahkan dirinya untuk organisasi. Hal ini disebabkan karena komitmen menunjukkan dedikasi pegawai pada organisasi, pegawai yang memiliki dedikasi kuat akan mencurahkan setiap potensi dirinya untuk organisasi. Hasil penelitian ini relevan atau didukung dengan penelitian Rajagukguk (2016), Saifudin (2017), Sari (2018) dan Munche (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh dari komitmen organisasi pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Luthans (2018) yang menjelaskan bahwa tidak ada studi atau studi baru-baru ini mendukung efek komitmen organisasi terhadap hasil yang diinginkan. Berdasarkan diatas, jika komitmen terkait dengan kinerja pegawai, namun komitmen memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai (Rivai, 2014)

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)

Hasil analisis data, nilai t hitung adalah 2,293 sedangkan signifikansinya adalah $0,029 \leq \alpha = 0,05$ dan $df(nk) = 32$, nilai t tabel adalah 2,03693 jadi t hitung > t tabel dengan tujuan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui, artinya lingkungan kerja (X_4) memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja, jika lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung maka akan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan akan menciptakan mood atau niatan untuk bekerja berkiatan dengan kondisi atau situasi disekitarnya. Hasil penelitian ini didukung atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2017), Saifudin (2017), Sari (2018), Munche (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan teori yang disampaikan Sedarmayanti (2016) menyatakan jika kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau cocok jika manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman kesempurnaan pekerjaan regional terlihat dalam dampak jangka panjang selanjutnya, tempat kerja yang tidak menyenangkan dapat meminta lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak menjunjung batasan kerangka kerja yang kuat

Simpulan dan Saran

Simpulan

Mengingat efek samping dari penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan Lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang) dengan kontribusi sebesar 77.1%
2. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang), setiap kali ada peningkatan motivasi pegawai, itu akan diikuti dengan peningkatan dalam kinerja
3. Kemampuan pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai pada (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang), setiap kali ada peningkatan Kemampuan kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang), setiap kali ada peningkatan komitmen organisasi, itu akan diikuti dengan peningkatan dalam kinerja
5. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada (PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang), setiap kali ada peningkatan lingkungan kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja

Keterbatasan

Penelitian ini masih jauh dari kata besar dan memiliki batasan-batasan, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan ditengah masa pandemi covid-19. Jadi untuk proses pengumpulan data tidak bisa dilakukan dengan maksimal terkait kebijakan perusahaan
2. Peneliti tidak bisa memberikan kuesioner secara langsung kepada responden, namun dititipkan kepada bagian HRD karena untuk efektivitas kegiatan kantor, sehingga dimungkinkan ada pernyataan yang tidak dimengerti dengan baik oleh responden

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan diatas maka saran yang dapat diberikan dan menjadi harapan bagi peneliti yaitu untuk PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang) perlu menjaga dan mempertahankan secara konsisten perhatian terhadap pegawai melalui pemberian motivasi, perhatian pada saran atau lingkungan kerja dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja pegawai

Daftar Pustaka

- Arifin Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang. Empatdua.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munthe, 2020. Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2020*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Rajagukguk, 2016. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, Vol. IV No.1 April 2016. ISSN: 2355-0295. ASM BSI Jakarta.
- Ramadhan, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang). *e – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen*. Unisma Malang.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, Depok. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour, Edisi. 13, Jilid 1*, Jakarta. Salemba Empat.
- Saifudin, 2017. Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

*Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 2 Februari 2017 hlm 135-145 ISSN: 2302-2019.
Universitas Tadulako. Palu.*

Sari, 2018. Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Instansi Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. Unisma Malang.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.

Winardi, 2011, *Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group.

Angga Riduansyah Adi Pranata*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma