



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 3298-3313

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi, Kapabilitas Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang

Muhammad Irsan^{1✉}, Baso Amang², Abbas Selong³

Universitas Muslim Indonesia

Email: muhammadirsan027@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pinrang. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kapabilitas Individu (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan kinerja Pegawai (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 60 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pinrang. (2) Kapabilitas Individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pinrang. (3) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pinrang.

Kata kunci: *Motivasi, Kapabilitas Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the current employee's performance of PT. PLN (Persero) Pinrang Service Implementation Unit. The variables comprise Motivation (X1), Individual Capability (X2), Work Environment (X3) and Employee Performance (Y). This study employs quantitative research methods, utilizing primary data for analysis. The sampling technique used in this study incorporates the survey method in which the sample consists of 60 respondents. The analysis method employed includes a series of tests: data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous influence test (F test), partial influence test (t), and the simultaneous determination test (R²). The findings indicate that: motivation exerts a positive and significant impact on the performance of employees at the PT. PLN (Persero) Pinrang Service Implementation Unit; individual capability produces a positive and significant impact on the performance of employees within the PT. PLN (Persero) Pinrang Service Implementation Unit; and the work environment demonstrates a positive and substantial impact on the performance of employees at the PT. PLN (Persero) Pinrang Service Implementation Unit.

Keywords: *Motivation, Individual Capabilities, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

A. Pendahuluan

Di era modern seperti sekarang ini, banyak terjadi persaingan yang cukup ketat. Antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Agar bisa bersaing, maka organisasi harus mempunyai sumber daya yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berperan aktif di setiap kegiatan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan di dalam Organisasi. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri pegawai sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. " Perusahaan dikelola berbasis kinerja, dimana orang – orang yang berpotensi akan mendapatkan ruang pengabdian yang lebih luas. Dirinya pun mengapresiasi pegawai didasarkan pada kinerjanya. " Kinerja yang baik tentu akan menjadi ukuran. Bagi yang berprestasi tentu akan mendapat ruang pengabdian.

PT PLN (persero) UP3 (Unit Pelaksanan Pelayanan Pelanggan) Pinrang perlu mengembangkan suatu cara agar dapat mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh Pegawai meskipun Perusahaan telah mengupayakan apa yang menjadi kebutuhan Pegawai, maka hal tersebut akan menunjang Kinerja pegawai dan memberikan kontribusi yang baik bagi Perusahaan, Kinerja seseorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Karyawan/Pegawai mempunyai tingkat Kemampuan yang berbeda-beda dalam

menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari Motivasi dan Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Sebagai Organisasi atau Perusahaan yang memberikan pelayanan terhadap Masyarakat/pelayanan publik, PT. PLN (Persero) mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Seperti halnya pada unit pelaksana PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang. Penyelenggara usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai, serta melaksanakan penugasan perusahaan dibidang Ketenagalistrikan yang menunjang pembangunan di Wilayah kerja Kabupaten Pinrang dan Kabupaten Enrekang. PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan dalam melaksanakan peran utamanya membutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal. Pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hidayat dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

2. Pengertian Kapabilitas Individu

Menurut Baker dan Sinkula (2019) kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif. sedangkan Menurut Amir (2011:86) bahwa "kapabilitas ialah kemampuan mengeksplorasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 132) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan. Sedangkan menurut Menurut Supardi dalam Mamesah, et al., (2019:601) menjelaskan bahwa, "Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya".

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2019) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (ratarata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh Motivasi, Kapabilitas Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Pinrang (Sugiono, 2011).

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Pinrang. Jumlah pegawai sebanyak 60 orang. Sampel adalah sebagian populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019). Sampel penelitian ini ialah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan anggota sampel maka yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Pinrang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan interview dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan

untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0,831	0,254	Valid
	X1.2	0,835	0,254	Valid
	X1.3	0,818	0,254	Valid
	X1.4	0,853	0,254	Valid
	X1.5	0,751	0,254	Valid
X2	X2.1	0,766	0,254	Valid
	X2.2	0,699	0,254	Valid
	X2.3	0,790	0,254	Valid
	X2.4	0,809	0,254	Valid
	X2.5	0,703	0,254	Valid
X3	X3.1	0,751	0,254	Valid
	X3.2	0,853	0,254	Valid
	X3.3	0,792	0,254	Valid
	X3.4	0,704	0,254	Valid
	X3.5	0,610	0,254	Valid
Y	Y.1	0,796	0,254	Valid
	Y.2	0,885	0,254	Valid
	Y.3	0,724	0,254	Valid
	Y.4	0,812	0,254	Valid
	Y.5	0,775	0,254	Valid

Berdasarkan tabel di atas yakni pengujian validitas atas variabel independent (motivasi, kapabilitas individu dan lingkungan kerja). Dari tabel uji validitas di atas

menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana $(60-2)=58$ pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,254 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
X1	0,870	0,60	Reliabel
X2	0,800	0,60	Reliabel
X3	0,794	0,60	Reliabel
Y	0,859	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar $>0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

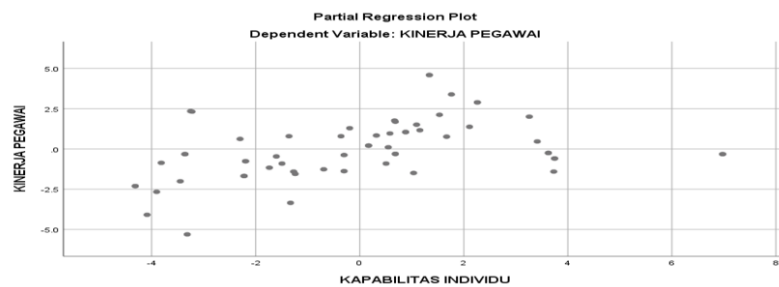
1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73150153
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.059
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 15 di hasil pengujian tabel diatas, di dapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka $0,200 >$

0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Hasil Uji hipotesis

1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.583	1.927		.822	.415
	MOTIVASI	.187	.065	.254	2.853	.006
	KAPABILITAS INDIVIDU	.291	.087	.331	3.323	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.449	.090	.469	4.960	.000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Kapabilitas Individu (X3) Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y: 1.583 + 0,187 X_1 + 0,291 X_2 + 0,449 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Nilai Konstanta yaitu $b_0 = 1,583$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel motivasi (X1), kapabilitas individu (X2), dan lingkungan kerja (X3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai sebesar 15,83 atau 15,83%.

2) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,187. Mempunyai arti bahwa apabila motivasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya konstan

3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kapabilitas individu (X2) adalah sebesar 0,291. Mempunyai arti bahwa apabila kapabilitas individu bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya konstan

4) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,449. Mempunyai arti bahwa apabila kapabilitas individu bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya konstan

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.584	1.777

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,605 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi, kapabilitas individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa motivasi, kapabilitas individu dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.583	1.927		.415	
	MOTIVASI	.187	.065	.254	2.853	.006
	KAPABILITASINDIVIDU	.291	.087	.331	3.323	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.449	.090	.469	4.960	.000
a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI						

Rumus mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 56) = 2,003$$

Berikut akan dijelaskan secara parsial motivasi (X1), kapabilitas individu (X2), lingkungan kerja (X3):

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi tingkat signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2.853 > 2,003. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis pertama diterima)

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kapabilitas individu tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar

3,323 > 2,003. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis kedua diterima)

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4.960 > 2,003. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis ketiga diterima)

4. Hasil Uji Simultan (f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.296	3	90.432	28.629	.000 ^b
	Residual	176.888	56	3.159		
	Total	448.183	59			
a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KAPABILITASINDIVIDU						

Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 60 - 3 - 1 = 56$ maka f tabel didapat= 2,769 Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 28,629 > 2,769 nilai f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.dengan demikian Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi pegawai untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Motivasi yang baik dapat membuat pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan Diperoleh nilai t tabel 2,003. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung $2,853 > 2,003$ nilai t tabel dan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Pinrang.

Berdasarkan hasil penelitian ini indikator yang paling berpengaruh untuk motivasi yaitu indikator "Ditempat saya bekerja rasa persahabatan sangat erat dan kekompakan bekerja sering terjalin" Kekompakan sebuah tim dalam perusahaan jelas merupakan hal yang sangat penting. Karena kita semua memiliki satu tujuan yang sama. Dengan memiliki tujuan yang sama, maka seluruh pegawai harus dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik sehingga kinerja tetap meningkat dan target perusahaan tetap tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tita Putri Astuti (2023) dengan Judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta dalam Perspektif Ekonomi Islam. Hasil dalam penelitian tersebut bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dan secara moderasi Tunjangan Kinerja Daerah memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten purwakarta

2. Pengaruh kapabilitas individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa kapabilitas individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan Diperoleh nilai t tabel 2,003. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung $3,323 > 2,003$ nilai t tabel dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian bahwa kapabilitas individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Pinrang.

Menurut Amir (2011:86) bahwa "kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini indikator yang paling berpengaruh untuk kapabilitas individu yaitu "Pengalaman yang saya miliki memudahkan menyelesaikan pekerjaan" dan "Saya mampu memahami dengan baik segala sesuatu tentang sistem pekerjaan yang ada ditempat saya bekerja" Semakin berpengalaman seorang pegawai

maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Dana Cahya Putra, et., al. (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dan secara parsial pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pinrang. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan Diperoleh nilai t tabel 2,003. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung $4,960 > 2,003$ nilai t tabel dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Pinrang.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Menurut Sutrisno (2019: 132) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini indikator yang paling berpengaruh untuk lingkungan kerja yaitu "Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan". Dengan jauhnya suara kebisingan ditempat kerja maka setiap pegawai dapat lebih fokus lagi dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan Agus Wijaya (2017) dengan Judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Menyatakan bahwa motivasi dan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Selong, 2019 pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Korem 142/TTG Kota Parepare. <https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/912/548>
- Afandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Wijaya (2017) dengan Judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.
- Ariesta (2021). The Influence Of Workload And Motivation On Employee Satisfaction And Performance Of PT. Gema Soerya Samodra. Academic Of Strategic Management, Vol.17, No. 2.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Jurnal JIMEK Vol 2 No. 1. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Aryati Arfah, 2019 Pengaruh Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2019). Impact of working environment on employee ' s productivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. 7(1), 329–346.
- Baso amang. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Organizational citizenship Behaviour terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Motivasi%2C+Lingkungan+Kerja+dan+Organizational+citizenship+Behaviour+terhadap+kepuasan+Kerja+Karyawan+PT.Pentel+Siporio+di+Makassar&btnG=
- Dana Cahya Putra, et., al. (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

- Danang, Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dewi, D. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sd Negeri Winong Mirit Kebumen.
[http://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/%0Ahttp://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/1/C Bab I Bab V daftar pustaka .pdf](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/%0Ahttp://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/1/C%20Bab%20I%20Bab%20V%20daftar%20pustaka%20.pdf)
- Endra, T. F. S. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA Tri Finta Syandi Syah Endra 1. 14(2), 50–61.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Gustiawati, R., Darnis Arief & Ahmad Zikri.(2020). Pengembangan Bahan Ajar Membaca Permulaan Dengan Menggunakan Cerita Fabel Pada Siswa Sekolah Dasar.Jurnal Basicedu Volume 4 Nomor 2 April; 355- 360
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT ElMunawar Medan. Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam .
- Hidayat, W. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(1), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36456>
- Imaduddin (2024) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar
<https://mail.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/162>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Lewis & Suprastha. C. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2(1), 124.
- Mamesah, Andrew M.C, et. All. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA, Vol 4, No 3.

- Masdar Mas'ud, 2020 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Kabupaten Pinrang. <https://mail.pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/281>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael Zwell, Wibowo (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Moenir. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- Mulyanto Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Osumba (2019) The Effect of Leadership Style and Work Motivation to Employee Performance. *Journal of Industrial Management and Logistics*, Vol.2 No.1, Mei 2018, ISSN 2598-5795.
- Pranata. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Solaria Di Mall Centre Point Medan. *Jurnal Repository UMA Vol 12 No. 3*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samson et all (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KPPN Bandung I). *Eproceeding of Management*. Vol. 3. No. 1. Hal. 709-714.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika
- Setyorini, R. (2021). Mekanisme Pertahanan dan Konflik Tokoh dalam Novel Si Anak Badai Karya Tere Liye. *Deiksis*, 13(1), 1-3. <https://doi.org/10.30998/deiksis.v13i1.5459>
- Silfiya Rosdiyanti (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang
- Sinungan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supartha, W. G., Sintaasih, D., & K. (2019). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Bali: Universitas Udayana.
- Syamsu Nujum, 2020 Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Gaya+kepemimpinan%2C+Motivasi+kerja+dan+Budaya+organisasi+terhadap+Kinerja+Pegawai+di+Pada+Kantor+Otoritas+Bandar+Udara+wilayah+V+Makassar&btnG=

Thoha, Miftah. 2018. "Kepemimpinan dalam Manajemen". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tita Putri Astuti (2023) dengan Judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta

Vellya Agustin (2022) dengan judul penelitian pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu