

PENGARUH KEMAMPUAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

Andy Evans Gunady

Jurusan Akuntansi UKM, Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka Yanto

Jurusan Akuntansi UKM, Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and the ability to motivate either simultaneously or partially. Furthermore, to analyze the influence of ability, work environment, motivation of the Pacific Islands University lecturer performance. The size of the sample set is 95 of the total 123 lecturers University of the Pacific Islands. Instrument research using questionnaires, which are arranged in a scale of 1-5, a score of 1 to a very poor response and a score of 5 for the excellent responses. The method of analysis using path analysis model of trimming (path analysis). Hypothesis testing using the F test (simultaneous) and t test (partial).

The research concludes that there is a significant effect of variable abilities, motivational work environment against either simultaneously or partial, and there is a significant effect of variable abilities, work environment, motivation on the performance of both simultaneously and partial the views of the coefficient of determination of 81.1 percent.

Keywords: ability, work environment, motivation, performance.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Jepang telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Dalam rangka membangun manusia yang berkualitas serta bermutu kehidupannya, tentunya pendidikan merupakan unsur penting yang tidak dapat dihilangkan dalam membangun peradaban sebuah bangsa, Pendidikan merupakan salah satu unsur utama yang akan terus dipacu perkembangannya. Bagi negara maju investasi pada bidang pendidikan baik secara fisik dan Non fisik selalu mendapat prioritas utama. Negara di Asia seperti Jepang, Cina, Singapore, dan Malaysia sangat menyadari akan pentingnya peran pendidikan dalam membangun peradaban bangsa.

Melihat hal tersebut, Universitas Bangka Belitung (UBB) yang turut serta dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas akan terus melaju sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat Indonesia. Dalam menjalankan serta melaksanakan cita-cita luhur untuk membangun peradaban yang unggul melalui Universitas Bangka Belitung, tentunya dibutuhkan suatu perencanaan strategis yang dapat dijadikan sebagai acuan dasar dalam pencapaiannya dalam menciptakan lulusan yang berkualitas dan mempunyai keunggulan pada bidangnya.

Universitas Bangka Belitung (UBB) berdiri secara resmi berdasarkan penerbitan izin operasional melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 52/D/O/2006 tertanggal 12 April 2006, sebagai hasil penggabungan dari 3 (tiga) perguruan tinggi swasta: Politeknik Manufaktur Timah, Sekolah Tinggi Teknologi Pahlawan Duabelas, dan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Bangka. Kemudian pada tanggal 20 Januari 2009 izin operasional tersebut diperbaharui kembali dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No.07/D/O/2009 yang ditandai dengan pemisahan Politeknik Manufaktur Timah dari Universitas Bangka Belitung.

Universitas yang menjadi harapan dalam pengembangan sumber daya manusia berkualitas di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini telah memiliki 4 (empat)

fakultas dengan 13 (tiga belas) program studi yang pengembangannya disesuaikan dengan potensi lokal wilayah dan kebutuhan global. Globalisasi yang dimotori oleh kemajuan pesat infrastruktur dalam bidang komunikasi dan transportasi telah juga menyentuh penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dalam era global, penyelenggara pendidikan tinggi berlomba untuk melakukan reformasi yang memungkinkan institusinya mampu berkompetisi dalam tingkatan internasional. Konsekuensinya, Universitas Bangka Belitung tidak lagi hanya bersaing dengan perguruan tinggi nasional, namun juga dengan perguruan tinggi dari negara lain, seperti negara-negara Asia.

Setiap institusi pendidikan tinggi berlomba untuk mengkondisikan dirinya menjadi World Class University yang ditandai dengan terakomodasinya standar internasional dalam hal karakteristik institusi pendidikan tinggi tersebut, kualitas pembelajaran, kualitas riset yang dihasilkan, kualitas mahasiswa, dan prestasi para alumni yang dihasilkan. Perkembangan teknologi juga telah membawa semangat zaman baru. Kombinasi antara teknologi informasi, robotik dan kemajuan dari ilmu-ilmu hayati telah membuka kemungkinan bagi berbagai jenis penemuan baru. Kecenderungan ini merupakan tantangan bagi setiap perguruan tinggi untuk diantisipasi sedini mungkin. Kegagalan dalam proses antisipasi akan membuat perguruan tinggi bersangkutan terpuruk ke dalam jurang keterasingan dari dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang justru merupakan lingkungan utama mereka.

Pemberlakuan otonomi daerah telah memacu tiap-tiap daerah untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan keunggulan di daerah tersebut serta membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya alam. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi Universitas Bangka Belitung untuk lebih meningkatkan perannya, dalam bentuk hasil-hasil penelitian dan tenaga-tenaga terampil yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pembangunan kawasan ini. Universitas Bangka Belitung akan menjadi *resources* yang strategis untuk mendukung hal ini.

Bertambahnya kompleksitas masalah yang dihadapi oleh dunia kerja, telah menuntut kualifikasi sumber daya manusia yang semakin tinggi pula. Hal ini menyebabkan terjadinya pergeseran kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Hal ini menjadi tantangan bagi Universitas Bangka Belitung untuk menghasilkan lulusan yang profesional pada bidangnya sekaligus memiliki kepekaan sosial dan *sense of belonging* terhadap kebutuhan masyarakat dan bersedia menyumbangkan karya-karya bagi kemajuan di Bangka Belitung.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan”.

(Sinungan, 2000:3). Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Sulistiyani (2003:189) mengatakan bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Hal tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan yaitu $P=f(m \times a)$. Maksud dari persamaan ini adalah P = performance (kinerja), M = motivation (motivasi), dan a = ability (kemampuan).

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Dalam kondisi internal Universitas Bangka Belitung, ada beberapa kelemahan dan permasalahan dalam meningkatkan kinerja tenaga dosen sebagai berikut: Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, baik dosen maupun tenaga administrasi, belum terencana dengan baik. Jumlah teknisi dan laboran yang berkualitas masih terbatas. Rekrutmen tenaga pengajar belum sesuai dengan kebutuhan program studi terutama dalam hal kuantitas. Kemampuan berbahasa Inggris dosen, mahasiswa dan tenaga administrasi juga masih perlu ditingkatkan. Pelayanan pengusulan peningkatan karir dosen dan tenaga administrasi, teknisi, laboran, dan pustakawan belum optimal; Keterkaitan informasi organisasi dan akademik belum terbangun dan Keberadaan budaya organisasi yang belum dinamis sehingga kurang mampu melakukan adaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan. Sebagai agen perubahan, UBB membutuhkan dukungan organisasi yang lebih cerdas, memiliki lingkungan dan tata kerja yang kondusif.

Dosen yang mempunyai kualitas keguruan yang cukup memadai, menurut Muhibbin S (2003:229) adalah "Dosen yang berkompetensi atau yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. "Disisi lain, Megary & Dean (1999:12-24), mengemukakan bahwa "Dosen wajib

mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kemampuan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dosen Universitas Bangka Belitung.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Suradi, 2009:9). Menurut Nawawi (2008: 37) Sumber Daya Manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sedangkan secara lebih khusus Sumber Daya Manusia dalam arti mikro adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Dalam pengertian ini fungsi sumber daya manusia tidak berbeda dari fungsi aset lainnya, sehingga dikelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi, sebagaimana sebuah mesin, komputer (sumber daya teknologi), investasi (sumber daya finansial), gedung, mobil (sumber daya material).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan pengelolaan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai tahapan, yaitu perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja Sunyoto (2012:183-184). Manajemen sumber daya manusia menurut Amstrong dalam Mangkuprawira (2009: 173) adalah: Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

2.2 Pengertian Kemampuan

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith dan Davis dalam Mangkunegara (2000:67) merumuskan: $Ability = Knowledge + Skill$. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengejakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Gibson (1996:167) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Indrawijaya (1993:76) menjelaskan bahwa apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik dan mencapai kinerja yang memuaskan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, bila memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mampu menangani untuk memecahkan segala persoalan-persoalan yang mendesak.

Swasta (1996:133) menjelaskan bahwa pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Swasta (1996:133) juga menjelaskan bahwa kemampuan pengetahuan, secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan adalah *terminologi generic* yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berpikir, merasa dan mengindra. Kemampuan ketrampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pekerjaan tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Disamping itu Bolman *et.al* (1994:126) juga menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menjadi lebih bernilai, terkendali, dan lebih efektif harus dengan dukungan pelatihan, pengalaman dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi sehingga seorang karyawan akan jauh lebih kuat untuk masa yang akan datang. Begitupun dengan pendapat Desler (1997:123) bahwa untuk mengetahui kemampuan seseorang karyawan dilakukan dengan suatu pengujian pra pekerjaan, dimana salah satu pengujian tersebut adalah dengan adanya pelatihan dan pengalaman yang diikuti. Jadi, sub variabel atau dimensi dari variabel kemampuan pegawai adalah pengetahuan, keterampilan dan Sikap.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu organisasi antara lain adalah pegawai, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam birokrasi dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada pada suatu organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah akan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai meningkat maka otomatis produktivitas pegawai juga akan meningkat. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka

pencapaian tujuan suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Heizer dan Render (2006:501) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan menjamin adanya keselamatan kerja. Dalam hal terjadinya kecelakaan kerja perusahaan harus melakukan investigasi sehingga organisasi dapat belajar tentang kondisi pribadi dan pekerjaan yang menyebabkan kecelakaan dan kemudian dapat menciptakan program keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai didasarkan pada prinsip penghargaan dan hukuman. Strategi penghargaan dan hukuman bersandar pada penyediaan stimulasi ekstrensik dengan jadwal yang tepat agar efektif.

2.4 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Budiman, 2010: 8) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, dalam Sutrisno, 2009: 116). Motif sering kali disamakan dengan dorongan, dorongan dan tenaga tersebut merupakan penggerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (Sutrisno, 2009: 116).

Mengenai motif dan motivasi, Suradinata (dalam Riyanto, 2008: 32) mengemukakan: Motif adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat baik berupa gerakan maupun ucapan. Sedangkan Motivasi adalah tindak lanjut dari motif yaitu perbuatan atau gerakan baik berupa ucapan maupun tindakan serta perilaku dalam cara-cara tertentu yang dilakukan seseorang. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009: 116-117), mengemukakan bahwa: Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Guna memperluas pemahaman mengenai motivasi, berikut adalah beberapa pendapat tentang pengertian motivasi menurut beberapa ahli: Wexley dan Yukl (dalam Sutrisno, 2009: 117) memberikan batasan mengenai motivasi yaitu "*the process by which behavior is energized and directed*". Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Koontz mengatakan (dalam Riyanto, 2008: 32) "*Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*". (Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi

kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Gitosudarmo, dalam Sutrisno, 2009: 117). Maslow juga mengatakan kebutuhan-kebutuhan itu berlaku pada setiap manusia dan tersusun menurut hierarki kepentingannya. Pada suatu saat, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi mengendalikan perilaku seseorang. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan turun derajat kepentingannya dan perilaku seseorang kemudian dikendalikan oleh kebutuhannya yang belum terpenuhi. Maslow menyetengahkan tingkatan (*herarchi*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga disebut bekerja.

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005:113) mengemukakan bahwa setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Selanjutnya Dharma (2012:6-7) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Menurut Dharma (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and prosedures*). Robbins (2007:10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, *absensi*, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Robbins (2007:10) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes* dan *task performance*.

Berbicara tentang kinerja, menurut Mangkuprawira (2009: 219-220) mengartikan "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda dimana salah satu *entries*nya adalah hasil dari suatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Mangkuprawira, 2009: 220). Oleh sebab itu kinerja organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang berkerja di dalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja

adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. (Simanjuntak, 2005: 1-2). Arti *performance* atau kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut Noe dan Hollenbeck, (2010:523) mengemukakan bahwa pengetahuan dan kemampuan tentang tugas akan menentukan kinerja seseorang, dimana orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan dibidang tugasnya akan memperoleh hasil kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut Arikunto dalam Mangkunegara (2012:13) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan, dan lain-lain (Nitisemito,1998:183), sebagaimana yang dikutip Mangkunegara, (2012:17).

Menurut beberapa para penulis seperti Moekijat (1996:11), Sarwoto (1993:132), Nitisemito (1998:185) dalam Mangkunegara(2012:19) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari atas gedung kantor, perkakas dan tata ruang kantor, serta kondisi-kondisi fisik dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik (suasana kerja), diantaranya hubungan antar kerja antar pegawai dan tata kerja. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan perlu adanya pengaturan kerja sehingga tiap-tiap pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan secara langsung melatih mereka untuk dapat terampil bekerja dibidangnya masing-masing. Pengaturan pekerjaan atau tata kerja ini sangat perlu agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan. Tata kerja yang baik didasarkan pada keahlian dan keterampilan pegawai, agar kemampuan menyelesaikan pekerjaan bagi tiap pegawai dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akhirnya mempengaruhi hasil kerja pegawai bersangkutan (Heidjrachman dan Husnan (2000:187).

Motivasi juga merupakan bagian dari pengembangan diri yang sangat penting (Trinton 2010: 163). Seorang pemimpin organisasi harus mampu menggunakan motivasi sebagai jawaban untuk mengarah dan mengembangkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan professional sehingga dapat memunculkan kesadaran dan disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Trinton (2010: 172) bahwa seorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada , kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pembentukan disiplin kerja. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang

menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai adalah bersifat pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka acuan atau permasalahan tersebut diatas, maka penulis menyampaikan jawaban sementara sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh variabel kemampuan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dosen Universitas Bangka Belitung
- b. Terdapat pengaruh variabel kemampuan terhadap motivasi dosen Universitas Bangka Belitung
- c. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi dosen Universitas Bangka Belitung
- d. Terdapat pengaruh variabel kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung
- e. Terdapat pengaruh variabel kemampuan terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung
- f. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung
- g. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan model penelitian *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (kusenendi, 2005:12). Cara menggunakan model *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Penelitian ini menggunakan metode survey adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu". Tujuannya menurut Kerlinger dalam Sangadji dan Sopiha (2010: 25), antara lain ialah menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan oleh peneliti, menganalisis kecenderungan yang terjadi dalam suatu lembaga pada periode tertentu, dan mendeskripsikan permasalahan yang ada dan seberapa jauh implikasinya terhadap lembaga yang ada.

3.2. Populasi dan sampel, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling, yaitu probability sampling, adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:63). Teknik ini menurut Sugiyono (2012:64) antara lain, proportionate stratified random sampling dan disproportionate stratified random sampling. Teknik proportionate stratified random sampling digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata. Teknik disproportionate stratified random sampling adalah digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang atau dosen yang dijadikan sebagai responden dan dianggap mewakili seluruh populasi penelitian. Sampel

penelitian ini diambil dengan sampling acak proporsional menurut stratifikasi (dibagi beberapa bagian) dimana pengelompokan berdasarkan jenjang pendidikan dengan menggunakan metode sampling quota. Dengan demikian, maka jumlah sampel pada setiap kelompok telah memenuhi ukuran sampel yang ditetapkan.

3.2.1. Batasan Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.

Peneliti menyusun instrumen untuk mendapatkan data seakurat mungkin dengan mengacu pada variabel-variabel di atas menggunakan skala likert. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012), yaitu mengenai variabel kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja dosen di Universitas Bangka Belitung.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang mana telah disediakan beberapa alternatif jawaban berupa *5 point likert scale* yaitu jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberikan skor 5 (Riduwan, 2008:86). Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria adalah sebagai berikut: SS = Sangat Setuju skor 5, S = Setuju skor 4, KS = Kurang Setuju skor 3, TS = Tidak Setuju skor 2 dan STS = Sangat Tidak Setuju skor 1. Untuk lebih jelasnya, berikut ini konsep variabel, dimensi dan indikator yang diteliti:

Tabel 3.2
Variabel, Dimensi dan Indikator

<i>Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>
<i>Kemampuan (X₁) Sumber: Robbins (2006: 52-55)</i>	1. <i>Pengetahuan</i>	1. <i>Kelincahan berpikir dari segala arah,</i> 2. <i>Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya</i> 3. <i>Sering mengikuti pendidikan pelatihan dibidangnya</i>
	2. <i>Keterampilan</i>	1. <i>Perencanaan Kerja</i> 2. <i>Terampil dalam melaksanakan tugas</i> 3. <i>Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya</i> 4. <i>Memiliki minat/perhatian (Interest) terhadap bidang kerjanya</i>
<i>Lingkungan Kerja (X₂) sumber: Sihombing (2004:8) dan Simanjuntak (2007)</i>	1. <i>Lingkungan Fisik</i>	<i>Tata ruang kantor, penerangan/cahaya, ventilasi, pewarnaan ruangan dan tingkat kebisingan.</i>
	2. <i>Lingkungan non fisik</i>	<i>Hubungan kerja dosen dengan atasan, dan rekan sekerjanya serta pengaturan atau tata kerjanya</i>
<i>Motivasi (X₃) Sumber:</i>	1. <i>Motif</i>	a. <i>Upah yang adil dan layak</i> b. <i>Kesempatan Untuk maju dan promosi</i> c. <i>Pengakuan sebagai individu</i> d. <i>Keamanan bekerja</i> e. <i>Tempat kerja yang baik</i> f. <i>Penerimaan oleh kelompok</i> g. <i>Perlakuan yang wajar</i> h. <i>Pengakuan atas prestasi</i>
	2. <i>Pengharapan</i>	a. <i>Kondisi kerja yang baik</i> b. <i>Perasaan ikut terlibat</i> c. <i>Penghargaan penuah</i> d. <i>Loyalitas pimpinan</i> e. <i>Pemahaman yang simpatik persoalan</i>

Variabel	Dimensi	Indikator
		pribadi
	3. Insentif	a. Intrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian • Pencapaian/prestasi b. Ekstrinsik <ul style="list-style-type: none"> • Gaji dan upah • Tunjangan • Antar pribadi • Promosi
Kinerja (Y) Sumber: Robbins (2007), Dharma (2010) dan Mangkuprawira (2009:219-220)	1. Kuantitas	Dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tanpa banyak kesalahan
	2. Kualitas	Berupa kerapian, ketelitian dan mematuhi semua peraturan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
	3. Efektifitas	Dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku

Sumber: diolah peneliti

3.4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan statistik Deskriptif dan inferensial, Sugiyono (2012: 206).

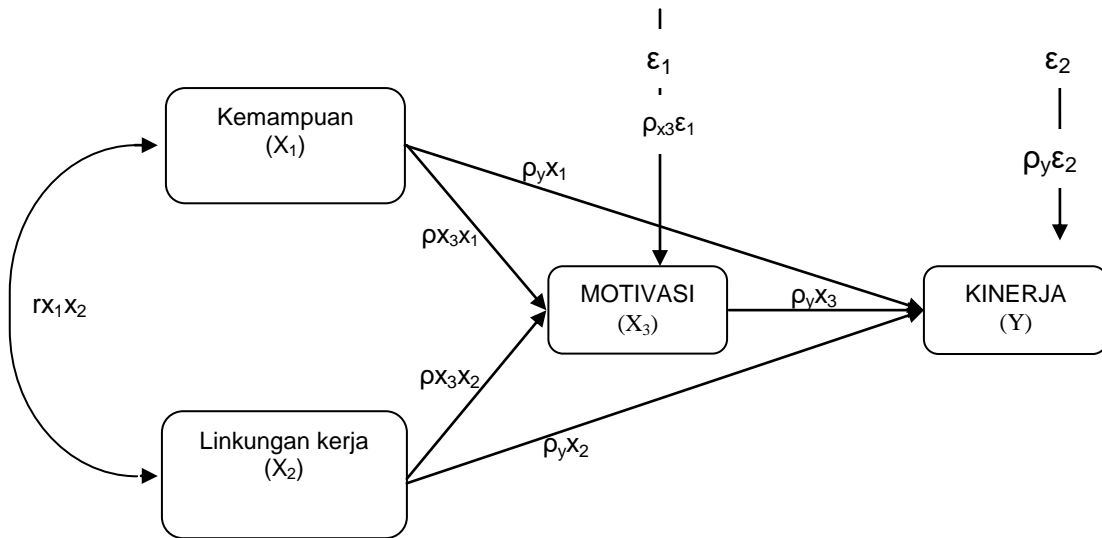
3.4.1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen ada yang sudah tersedia dan yang belum tersedia, kebanyakan instrumen yang telah tersedia sudah teruji reliabilitas dan validitasnya, sedangkan yang belum tersedia harus diuji reliabilitas dan validitasnya.

3.4.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis jalur, Sarwono (2012:9-19) dan Sugiyono (2011:297-320) mengemukakan bahwa Path Analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Analisis jalur merupakan model struktural yang bertujuan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) Sarwono (2012:9-19) dan Sugiyono (2011:297-320). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur model *trimming*. Penelitian ini menggunakan model penelitian *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (kusrandi, 2005:12). Cara menggunakan model *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen

yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka model diagram jalur dapat dilihat pada gambar 2.3 di bawah ini:



Gambar 2.1: Model Diagram Jalur Gabungan

Keterangan:

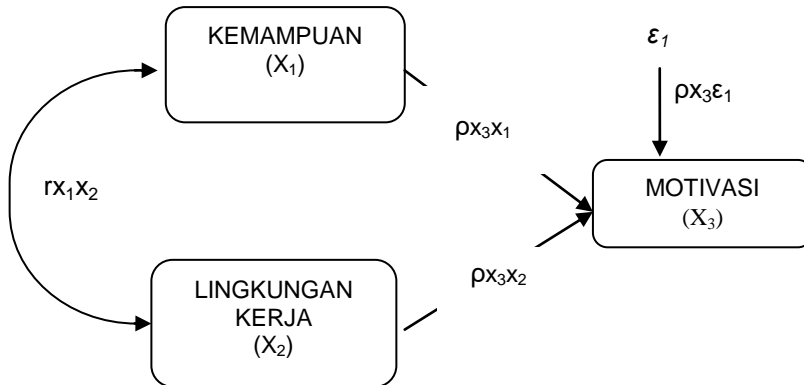
$r_{x_i x_j}$ = Koefisien korelasi

$\rho_{y x_i}$ = Koefisien jalur variabel X terhadap variabel Y

ϵ_i = Residual.

Berdasarkan model diagram jalur di atas, maka diagram jalur dan persamaan struktural untuk setiap sub struktur adalah sebagai berikut:

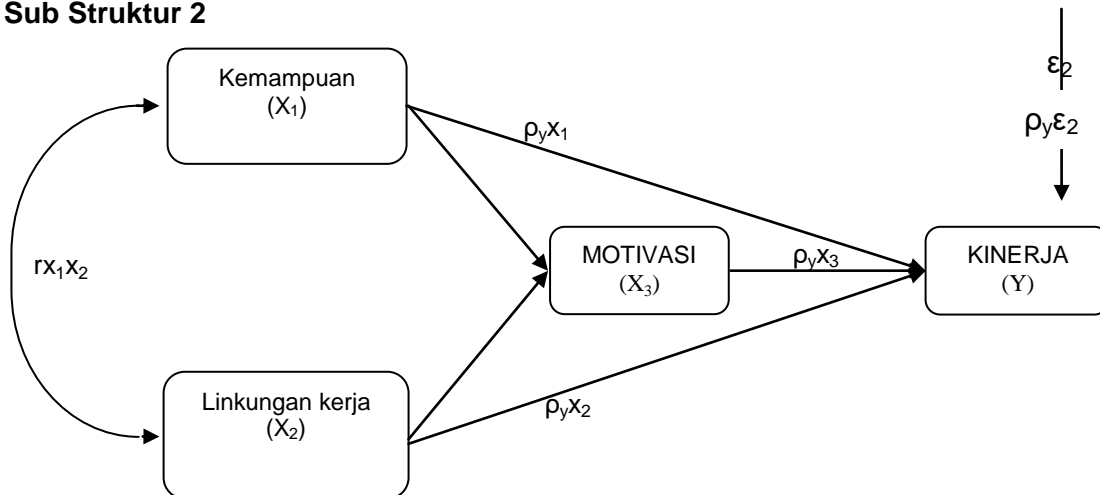
Sub Struktur 1



Gambar 2.2: Model Diagram Jalur Sub Struktur 1

Berdasarkan gambar 2.2 model diagram jalur sub struktur 1 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut: $X_3 = \rho_{X_3 X_1} \cdot X_1 + \rho_{X_3 X_2} \cdot X_2 + \rho_{X_3 \epsilon_1} \cdot \epsilon_1$

Sub Struktur 2



Gambar 2.3: Model Diagram Jalur Sub Struktur 2

Berdasarkan model diagram jalur sub struktur 2 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{yx_3}X_3 + \rho_y\epsilon_2$$

3.6.3. Uji Hipotesis

1. Uji Anova atau Uji F

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 5\%$). Jika hasil perhitungan menunjukkan:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ (probabilitas $< 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebas.
- 2) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (probabilitas $\geq 0,05$), maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebas.

2. Uji Signifikan Parsial atau Individu (Uji t)

Uji signifikan parsial atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel antara dan variabel antara terhadap variabel terikat. Misalnya variabel X_1 , X_2 dan sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel antara X_3 dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sebagai variabel terikat (Y). Uji ini biasa disebut dengan uji t. Guna uji t untuk mengetahui hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang merupakan variabel bebas (*variable independent*) secara parsial apakah berpengaruh pada variabel dependent (terikat). Dengan asumsi:

- a. Apabila $t_{hitung} >$ nilai tabel, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan, maka pernyataan hipotesa diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} <$ nilai tabel, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3. Pengujian Data, Hasil Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

4.3.2.1. Korelasi variabel kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja (Y)

Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel dapat dilihat dari tingkat signifikan, jika ada hubungan maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. Keeratan hubungan ini dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Tingkat signifikan ini digunakan untuk menyatakan apakah dua variabel mempunyai hubungan dengan syarat sebagai berikut:

Tabel. 4.21. Correlations

Variabel		KEMAMPUAN	L.KERJA	MOTIVASI	KINERJA
KEMAMPUAN	Pearson Correlation	1.000	.589 ^{**}	.673 ^{**}	.699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	95.000	95	95	95
L.KERJA	Pearson Correlation	.589 ^{**}	1.000	.745 ^{**}	.762 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	95	95.000	95	95
MOTIVASI	Pearson Correlation	.673 ^{**}	.745 ^{**}	1.000	.878 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	95	95	95.000	95
KINERJA	Pearson Correlation	.699 ^{**}	.762 ^{**}	.878 ^{**}	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi variabel kemampuan, (X_1), dengan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai sig $0,00 < 0,050$ artinya terdapat hubungan antara kemampuan, (X_1), dengan lingkungan kerja (X_2). Hubungannya sebesar 0,589 berarti hubungannya memiliki keeratan cukup kuat.
2. Korelasi variabel kemampuan, (X_1), dengan motivasi (X_3) diperoleh nilai sig $0,00 < 0,050$ artinya terdapat hubungan antara kemampuan, (X_1), dengan motivasi (X_3). Hubungannya sebesar 0,673 berarti hubungannya memiliki keeratan kuat.
3. Korelasi variabel lingkungan kerja (X_2), dengan motivasi (X_3) diperoleh nilai sig $0,00 < 0,050$ artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X_2), dengan motivasi (X_3). Hubungannya sebesar 0,745 berarti hubungannya memiliki keeratan kuat.

4.3.2.2. Menguji Sub Struktur I (satu) variabel kemampuan (X_1) dan koordinasi (X_2) terhadap motivasi (X_3)

1) Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan Variabel X_1, X_2 Terhadap X_3)

Hasil pengaruh variabel bebas X_1, X_2 secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai F singifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.22
Uji F secara simultan (ANOVA^b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7900.366	2	3950.183	81.517	.000 ^a
	Residual	4458.160	92	48.458		
	Total	12358.526	94			

a. Predictors: (Constant), L.KERJA, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Hasil perhitungan statistik nilai F diperoleh 81.517 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai sig < 0,05 maka keputusannya berarti bahwa hipotesis secara simultan variabel kemampuan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Dosen Universitas Bangka Belitung.

2) Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) sub struktur 1

Dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung > dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.23
Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.277	4.428		1.418	.160
KEMAMPUAN	.645	.140	.358	4.617	.000
L.KERJA	.990	.144	.535	6.900	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

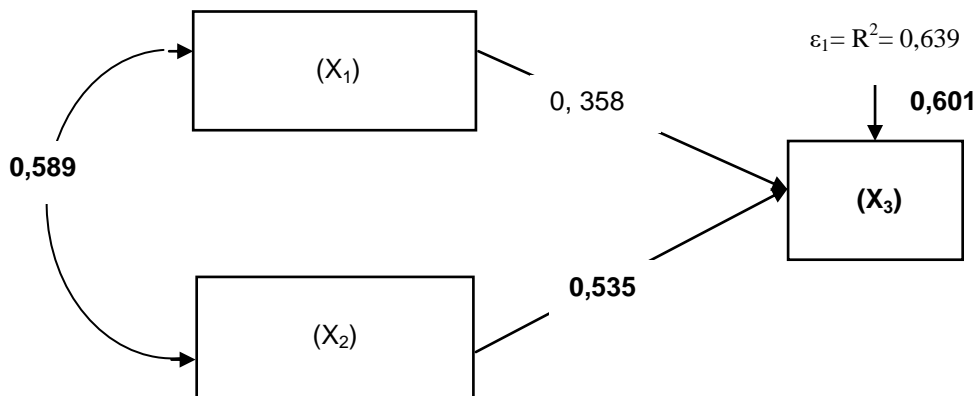
Dari tabel 4.23 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kemampuan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,617 dengan taraf signifikansi 0,00. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dosen Universitas Bangka Belitung”.

b. Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 4.23 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,900 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dosen Universitas Bangka Belitung”.

4.3.2.3. Rangkuman Hasil uji Sub Struktur I (satu) variabel kemampuan (X₁) dan koordinasi (X₂) terhadap motivasi (X₃)

Secara umum analisis jalur variabel pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi tidak mengalami perubahan diagram jalur dapat dijelaskan pada Gambar 4.1. di bawah ini:



Gambar 4.1.
Hubungan Sub-Struktur X₁, X₂ terhadap X₃

Dari gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur,yaitu:

$$X_3 = \rho_{X_3X_1} X_1 + \rho_{X_3X_2} X_2 + \rho_{\epsilon_3} \epsilon_1$$

Dimana:

X₁ = Kemampuan

X₂ = lingkungan kerja

X₃ = motivasi

ε₁ = Pengaruh variabel lain diluar X₁, dan X₂,

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif kemampuan dengan motivasi yang besarnya, sebesar 0,358 (ρ_{X₃X₁})
2. Terdapat hubungan asosiatif lingkungan kerja dengan motivasi yang besarnya, sebesar 0,535 (ρ_{X₃X₂})

1). Besaran Pengaruh Langsung:

Hasil perhitungan pengaruh langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho^2_{X_3X_1} = (0,358)^2 = 0,128$$

$$\rho^2_{X_3X_2} = (0,535)^2 = 0,286$$

1. Variabel kemampuan (X₁), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel motivasi (X₃) sebesar 0,128.
2. Variabel lingkungan kerja (X₂), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel motivasi (X₃) sebesar 0,286.

2). Besaran Pengaruh Tidak langsung variabel X₁ dan X₂ terhadap X₃

Hasil perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho_{X_3X_1} \cdot r_{X_1 X_2} \cdot \rho_{X_3X_2}$$

$$X_{1X_2} = 0,358 \times 0,589 \times 0,535 = 0,113$$

Besaran pengaruh tidak langsung variabel kemampuan (X₁) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap motivasi (X₃) sebesar 0,113. Untuk lebih jelasnya,dapat di lihat dalam tabel 4.24. di bawah ini:

Tabel 4.24.

Pengaruh langsung dan tidak langsung X₁, X₂ terhadap X₃

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh Tdk langsung	Total Pengaruh
		X ₁	X ₂		
X ₁	0,128		0,113	0,113	0,240
X ₂	0,286	0,113		0,113	0,399
TOTAL PENGARUH					0,639

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat dijelaskan bahwa besaran pengaruh dari masing-masing variabel X_1, X_2 , terhadap X_3 sebagai berikut:

1. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel kemampuan (X_1) terhadap motivasi (X_3) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 24%.
2. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap motivasi (X_3), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 39,9%.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.639	.631	6.961197	2.077

a. Predictors: (Constant), L.KERJA, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,639. Hal ini berarti 63,9% variasi variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 36,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3.2.4. Menguji Sub Struktur 2 (dua) variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y

1) **Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan Variabel X_1, X_2, X_3 Terhadap Y)**
Hasil pengaruh variabel bebas X_1, X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y diuji dengan menggunakan uji F. Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai F singifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.26
Uji F secara simultan (ANOVA^b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6765.116	3	2255.039	130.580	.000 ^a
	Residual	1571.516	91	17.269		
	Total	8336.632	94			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEMAMPUAN, L.KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan statistik nilai F diperoleh 130.580 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai sig $< 0,05$ maka keputusannya berarti bahwa hipotesis secara simultan variabel kemampuan lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bangka Belitung. Dengan demikian dapat dilanjutkan dengan pengujian secara individual.

2) Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) sub struktur 2

Dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung $>$ dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Secara Parsial Sub Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.387	2.672		1.268	.208
	KEMAMPUAN	.244	.093	.165	2.634	.010
	L.KERJA	.316	.106	.208	2.996	.004
	MOTIVASI	.503	.062	.613	8.084	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 4.24 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kemampuan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,634 dengan taraf signifikansi 0,010. Nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung”.

b. Uji Hipotesis 2 (H2)

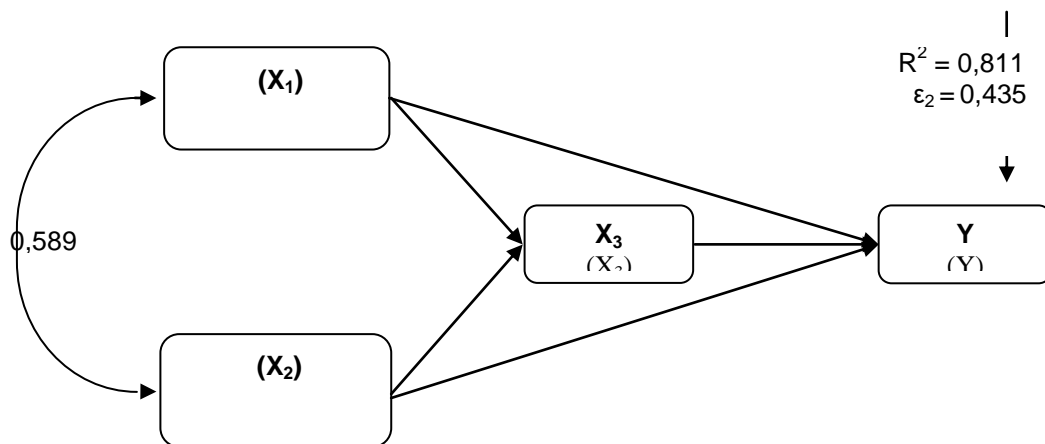
Dari tabel 4.24 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,996 dengan taraf signifikansi 0,004. Nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung”.

c. Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari tabel 4.27 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,084 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Bangka Belitung”.

4.3.2.5. Rangkuman Hasil uji Sub Struktur 2 (dua) variabel kemampuan (X₁) dan koordinasi (X₂) motivasi (X₃) terhadap kinerja (Y)

Analisis jalur model trimming variabel pengaruh kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja tidak mengalami perubahan diagram jalur dapat dijelaskan pada Gambar 4.2. di bawah ini:



Gambar 4.2.
Hubungan Sub-Struktur X₁, X₂, X₃ terhadap Y

Dari gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{YX3} X_3 + \rho_y \epsilon_1$$

Di mana:

Y = kinerja

X₁ = Kemampuan

X₂ = lingkungan kerja

X₃ = motivasi

ε₂ = Pengaruh variabel lain diluar X₁, X₂, dan X₃

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif kemampuan dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,165 (ρ_{YX1})
2. Terdapat hubungan asosiatif lingkungan kerja dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,208 (ρ_{YX2})
3. Terdapat hubungan asosiatif motivasi dengan kinerja yang besarnya, sebesar 0,613 (ρ_{YX3})

1). Besaran Pengaruh Langsung:

Hasil perhitungan pengaruh langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho^2_{YX1} = (0,165)^2 = 0,027$$

$$\rho^2_{YX2} = (0,208)^2 = 0,043$$

$$\rho^2_{YX3} = (0,613)^2 = 0,376$$

1. Variabel kemampuan (X₁), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,027.
2. Variabel lingkungan kerja (X₂), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,043.
3. Variabel motivasi (X₃), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,376.

2). Besaran Pengaruh Tidak langsung variabel X terhadap Y

Hasil perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho_{YX_i} \cdot r_{X_i X_j} \cdot \rho_{YX_j}$$

$$X_1 X_2 = 0,165 \times 0,589 \times 0,208 = 0,020$$

$$X_1 X_3 = 0,165 \times 0,673 \times 0,613 = 0,068$$

$$X_2 X_3 = 0,208 \times 0,745 \times 0,613 = 0,095$$

Tabel 4.28.

Pengaruh langsung dan tidak langsung X₁, X₂, X₃ terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh Tdk langsung	Total Pengaruh
		X ₁	X ₂	X ₃		
X ₁	0,027		0,020	0,068	0,088	0,115
X ₂	0,043	0,020		0,095	0,115	0,158
X ₃	0,376	0,068	0,095		0,163	0,538
TOTAL PENGARUH						0,811

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dijelaskan bahwa besaran pengaruh dari masing-masing variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y sebagai berikut:

1. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel kemampuan (X_1) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 11,5%.
2. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 15,8%.
3. Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel motivasi (X_3), terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 53,8%.

4) Koefisien Determinasi

Tabel 4.29 Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.805	4.155647	1.995

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEMAMPUAN, L.KERJA

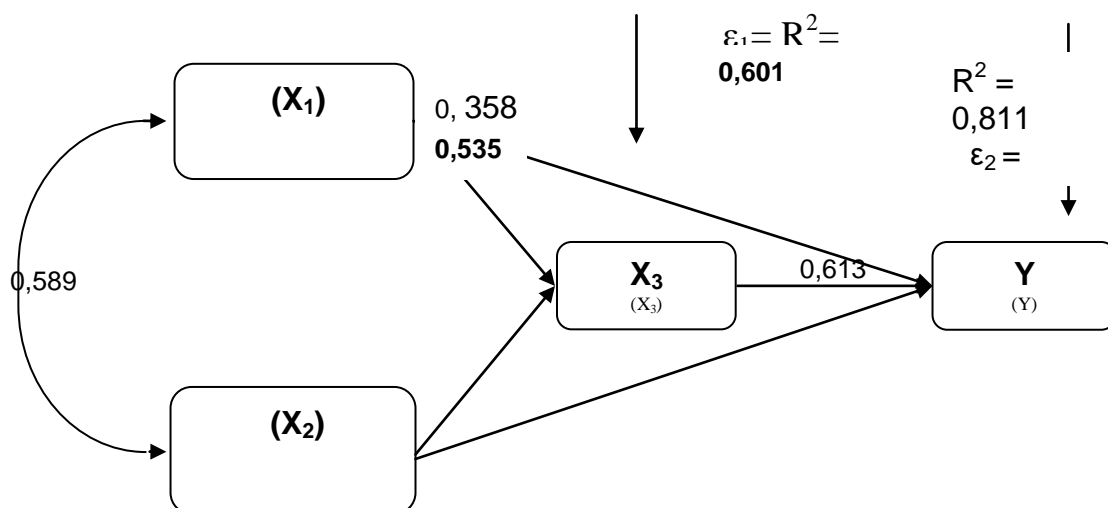
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,811. Hal ini berarti 81,1% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 18,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3.2.6. Model Analisis Jalur Gabungan Pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan analisis jalur dari masing masing sub struktur model yang dilakukan yang telah ditetapkan, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3. Model Analisis Jalur Secara Gabungan

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel kemampuan, lingkungan kerja, motivasi terhadap

kinerja dosen universitas Bangka Belitung, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Terdapat pengaruh dari variabel kemampuan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi, Terdapat pengaruh parsial dari variabel kemampuan (X_1) terhadap motivasi (X_3) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, terdapat pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap motivasi (X_3), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja, Terdapat pengaruh parsial dari variabel kemampuan (X_1) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, Terdapat pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dan Terdapat pengaruh parsial dari variabel motivasi (X_3), terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

5.2. SARAN – SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: Dari pernyataan variabel kemampuan terlihat nilai pengaruhnya paling kecil terhadap kinerja. Untuk itu, perlu perhatian yang baik dalam memberikan dukungan dalam rangka mendorong kemampuan dosen universitas Bangka Belitung; Variabel motivasi sangat besar pengaruhnya, untuk itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen UBB, Dari data deskriptif diperoleh bahwa jumlah responden yang paling banyak jabatan asisten ahli. Untuk itu perlunya ditingkatkan dan dibantu jenjang akademik dosen UBB dan Untuk kedepannya, perlunya penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain, agar dapat menentukan kebijakan ke depan bagi Universitas Bangka Belitung.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2001. Psikologi Industri. Edisi Kesembilan. Liberty, Jogjakarta.
- Dessler, Gary. 1997. Human Resource Management, (Diterjemahkan oleh Benyamin Molan, Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi ke -7, PT Prenhallindo. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2010. Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dharma,Surya.2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gani, A dan Suhardi. (2015). Analisis Perbandingan Risiko dan Tingkat Pengembalian Reksadana Syariah dan Reksadana Konvensional. *Journal of Accountancy FE UBB*, 1(1).
- Gujarati,Damodar.N.2006.Essential of Econometrics. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2006. Operation Management Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat
- James.Af. Stoner & Edward Freeman, 1998. Management, 6th Edition, Prentice Hall International, Inc.
- Moekijat. 1998. Latihan Dan Pengembangan Pegawai, Edisi Pertama, PT. Graha Ilmu. Jakarta.
- Muhibbin, S. (2004). *Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, Hadari. 2008. *Kepemimpinan Mengepektifkan Organisasi*. Edisi Revisi. Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoaatmojo, Soekidjo. 2009. *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Rineka Cipta, Jakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Renstra. Universitas Bangka Belitung 2010-2014
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2007. Edisi Revisi. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Riduwan & Kuncoro, 2010, *Carra menggunakan dan memaknai Path Analisis (analisis jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sapar, 2013. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Latihan Kerja Industri Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Tesis STIE Pertiba Pangkalpinang
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sikula, Andrew F, 1998. *Personel Administration and Human Resources Management*, Jhon Wiley and Sons, Wiley trans Editon.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Suhardi, Suhardi. (2015). *Persepsi Pemakai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Independensi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan*. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10 (2), 1-29. doi:10.19184/jauj.v10i2.1249.
- Suhardi dan Altin, D. (2013). *Analisis Kinerja Keuangan Bank BPR Konvensional di Indonesia Periode 2009-2012*. *Pekbis Jurnal*, 5(2), 101-110.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Werther and Davis, 1998. *Human Resoorches and personel management*, 9th edition, The McGraw-Hill companies Inc.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Erlangga, Jakarta.
- Wirawan, Hadi. 2009. *Teori Manajemen SDM*. Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press, Jakarta.
- Yulk, Gary. 2001. *Leadership in Organization*. Five Edition. NewJersy. By Prentice-Hall, Inc. Alih bahasa oleh Budi Supriyanto, 2010, PT. Indeks, Jakarta.