

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI****Arna Suryani; Fe Fe**

Universitas Batanghari Jambi

*Email: arna_halim@yahoo.co.id; kiba9595@yahoo.co.id***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi. Objek penelitian adalah karyawan di Universitas Batanghari. Populasi penelitian ini semua karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 80 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif, dengan alat analisis jalur menggunakan software SPSS 24 dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis F dan t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi dalam kriteria baik. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk memengaruhi kinerja karyawan, pihak rektorat perlu memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seperti kemampuan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Diharapkan dengan mengetahui pengaruh hubungan tersebut dapat dijadikan acuan guna merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : kemampuan kerja, lingkungan kerja, kinerja**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi yang sulit. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memerhatikan beberapa aspek penting seperti gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kemampuan kerja dapat disebut sebagai *skill* atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Tentunya kemampuan kerja para pegawai itu sendiri harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kemampuan kerja dapat disebut sebagai faktor ekstern yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam menunjang pelaksanaan aktivitas kerja, selain dari adanya kemampuan kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja orang pada satu satuan waktu atau ukuran tertentu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada individu yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, melainkan pada keseluruhan kerja yang dilakukan orang-orang dalam organisasi. Secara umum, tercapainya target dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi tersebut sudah optimal.

Universitas Batanghari merupakan organisasi yang berbentuk yayasan. Agar Universitas Batanghari dapat menjadi kampus swasta terbaik, maka perlu dilakukan perbaikan yang berkesinambungan pada beberapa indikator terlebih dalam peningkatan kemampuan kerja dan kualitas lingkungan kerja sehingga karyawan Universitas Batanghari dapat bekerja dengan optimal untuk mencapai visi dan misi Universitas Batanghari Jambi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2006:52). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental misalnya berpikir, menganalisis, dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus apabila dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Lingkungan Kerja

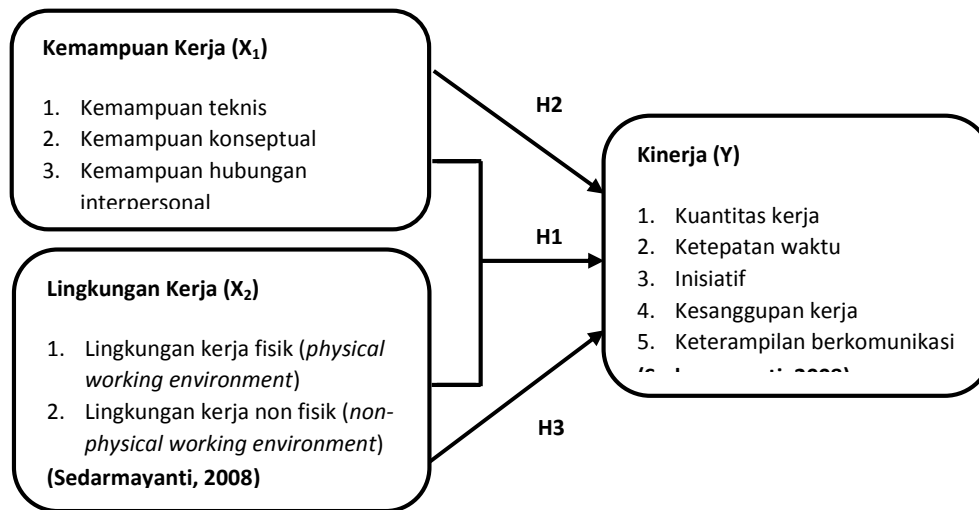
Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, kesan betah bekerja, dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37). Sedangkan menurut Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan yang menurun sering dikaitkan dengan salahnya metode atau cara kerja yang digunakan, kurang harmonisnya hubungan komunikasi antar karyawan, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, memilih karyawan sesuai dengan kemampuannya di bidang masing-masing, dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.
- H₂: Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.
- H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan Universitas Batanghari Jambi. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden.

Populasi dan Sampel

Objek penelitian adalah karyawan di Universitas Batanghari. Populasi penelitian ini semua karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 80 orang.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur. Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intervals* (MSI) (Harun, 2006:47). Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Kualitas Data**

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 24 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan () sebesar 0,05. Berikut hasil uji validitas variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Kesimpulan
<i>Kemampuan Kerja</i> (X_1)	X _{1_1}	0.704	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_2}	0.539	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_3}	0.740	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_4}	0.880	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_5}	0.589	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_6}	0.519	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_7}	0.879	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_8}	0.773	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_9}	0.764	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{1_10}	0.877	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber data: Output SPSS 24

Dari hasil uji validitas pada variabel kemampuan kerja (X_1) terlihat bahwa semua *item* skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja(X_2)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Kesimpulan
<i>Lingkungan Kerja</i> (X_2)	X _{2_1}	0.665	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_2}	0.735	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_3}	0.582	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_4}	0.606	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_5}	0.818	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_6}	0.626	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_7}	0.532	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_8}	0.773	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_9}	0.047	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X _{2_10}	0.672	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_11}	0.091	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X _{2_12}	0.796	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_13}	0.701	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_14}	0.687	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_15}	0.325	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X _{2_16}	0.773	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_17}	0.647	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_18}	0.535	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_19}	0.733	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_20}	0.069	0.4438	<i>Tidak Valid</i>
	X _{2_21}	0.662	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_22}	0.664	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_23}	0.581	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_24}	0.858	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_25}	0.599	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_26}	0.480	0.4438	<i>Valid</i>
	X _{2_27}	0.790	0.4438	<i>Valid</i>

Dari hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X_2) dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata ada empat *item* nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni X_{2_9} , X_{2_11} , X_{2_15} dan X_{2_20} . Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya dua puluh tiga *item* saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel lingkungan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja (Y)	Y_1	0.897	0.4438	Valid
	Y_2	0.735	0.4438	Valid
	Y_3	0.781	0.4438	Valid
	Y_4	0.856	0.4438	Valid
	Y_5	0.505	0.4438	Valid
	Y_6	0.392	0.4438	Tidak Valid
	Y_7	0.680	0.4438	Valid
	Y_8	0.829	0.4438	Valid
	Y_9	0.771	0.4438	Valid
	Y_10	0.856	0.4438	Valid
	Y_11	0.741	0.4438	Valid
	Y_12	0.866	0.4438	Valid
	Y_13	0.826	0.4438	Valid
	Y_14	0.286	0.4438	Tidak Valid
	Y_15	0.745	0.4438	Valid
	Y_16	0.564	0.4438	Valid
	Y_17	0.644	0.4438	Valid
	Y_18	0.678	0.4438	Valid
	Y_19	0.749	0.4438	Valid
	Y_20	0.304	0.4438	Tidak Valid
	Y_21	0.771	0.4438	Valid
	Y_22	0.386	0.4438	Tidak Valid
	Y_23	0.741	0.4438	Valid
	Y_24	0.790	0.4438	Valid

Sumber data: Output SPSS 24

Dari hasil uji validitas pada variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrumen yang diuji cobakan ternyata ada empat *item* nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni Y_6, Y_14, Y_20 dan Y_22. Hal ini menunjukkan bahwasanya empat *item* tersebut tidak valid. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya dua puluh *item* saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel kinerja.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Items	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0.903	0.6	10	Reliable
Lingkungan Kerja (X_2)	0.948	0.6	23	Reliable
Kinerja (Y)	0.958	0.6	20	Reliable

Sumber: Data Diolah Output SPSS 24

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* dari empat variabel penelitian menunjukkan > 0,6. Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh N variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menjawab tujuan penelitian maka dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu *software SPSS* versi 24. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti Tabel 5. di bawah ini:

Tabel 5. Matriks Korelasi Antar Variabel

		KemampuanKerja_X1	LingkunganKerja_X2
KemampuanKerja_X1	Pearson Correlation	1	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
LingkunganKerja_X2	Pearson Correlation	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

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

Sumber: Hasil Ouput SPSS 24

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X₁ sampai X₂ serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X₁ sampai X₂. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X ₁	X ₂		
Kemampuan Kerja (X ₁)	15,84%		13,12%	13,12%	28.96%
Lingkungan Kerja (X ₂)	38,56%	13,12%		13,12%	51.69%
Pengaruh X₁, X₂					80.65%
Pengaruh variabel lain					19.35%

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

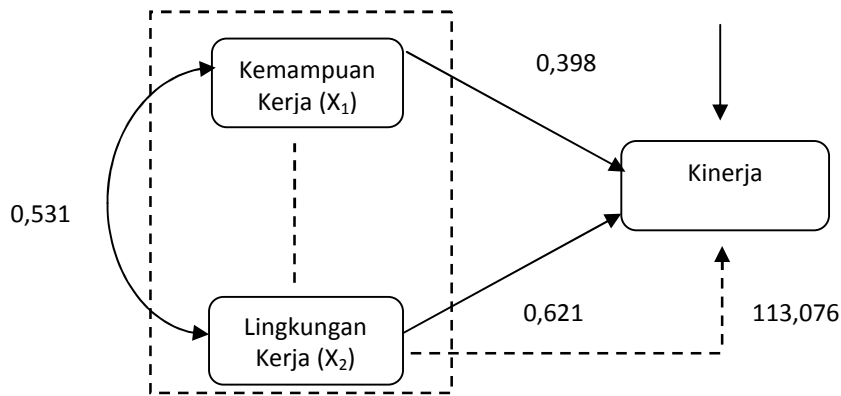
Nilai total pengaruh X₁, X₂ tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R² seperti yang terlihat pada hasil uji R² pada Tabel 7. berikut:

Tabel 7. Uji R dan R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.800	2.444

Sumber data: Output SPSS 24

Nilai R sebesar 0,898 menunjukkan korelasi ganda (kemampuan kerja dan lingkungan kerja) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R *square* sebesar 0,807 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi kemampuan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hasil regresi di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural seperti dibawah ini:

**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur****Pengujian Hipotesis Pertama**

H₁: Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Untuk menjawab hipotesis pertama maka dilakukan uji secara simultan (Uji F). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik Uji F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada Tabel 8. berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1351.360	2	675.680	113.076	.000 ^b
	Residual	322.675	54	5.975		
	Total	1674.035	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X2, KemampuanKerja_X1

Dari uji Anova atau F test menggunakan SPSS 24 dengan taraf signifikansi jauh lebih < 0,05 dan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 80,65%. Besarnya peran atau kontribusi variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pengujian Hipotesis Kedua

H₂: Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Untuk melakukan pengujian hipotesis kedua dan ketiga digunakan Uji Parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.999	4.188		1.910	.061
	KemampuanKerja_X1	.562	.099	.398	5.650	.000
	LingkunganKerja_X2	.551	.063	.621	8.816	.000

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Dari tabel di atas diperoleh taraf signifikansi lebih $< 0,05$ (0,000), maka secara parsial kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu maka hipotesis kedua diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja.

Besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 15,84%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung sebesar 13,12% dan pengaruh total sebesar 28,84%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan kerja merupakan upaya mengidentifikasi kemampuan kerja dari suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dengan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Frismandiri, D, 2007).

Pengujian hipotesis ketiga

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Berdasarkan Tabel 9. di atas diperoleh taraf signifikansi $< 0,05$ (0,000), maka secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 38,56%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung sebesar 13,12% dan pengaruh total sebesar 51,69%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka dengan sendirinya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 80,65%. Besarnya peran atau kontribusi variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Besarnya pengaruh langsung Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 15,84%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung sebesar 13,12% dan pengaruh total sebesar 28,84%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 38,56%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung sebesar 13,12% dan pengaruh total sebesar 51,69%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi.

Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap karyawan Universitas Batanghari Jambi dengan variabel yang diuji adalah Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja. Untuk penelitian berikutnya dapat menambah variabel penelitian yang lain dalam menilai kinerja serta dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun Kismantoroadji. 2004. *Statistika Sosial*. Bandung: Program Pasca Sarjana UNPAD.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, S., Sulianti, D., dan Sunardi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perusahaan Batik di Banyuwangi*. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Frismandiri. *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Modernisasi Vol. 3 No. 2.