

PENGARUH WORK ENVIRONMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPD BALI CAPEM ABIANSEMAL DENGAN WORK ABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nyoman Sri Subawa¹, Nyoman Ananda Lingga Shamastha²

Universitas Pendidikan Nasional

Email: shribawa@undiknas.ac.id, Anandalingga11@gmail.com

Abstrak

Studi saat ini bertujuan untuk mengeksplorasi determinan krusial yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan mengambil lokasi penelitian di BPD Bali Capem Abiansemal. Populasi sasaran meliputi seluruh karyawan pada BPD Bali Capem Abiansemal, sehingga diperolehnya sejumlah 31 sampel penelitian. Data empiris dikumpulkan melalui kuesioner online kemudian dianalisis melalui pendekatan Structural Equation Model dengan SmartPLS 3.2.9. Temuan mengkonfirmasi bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya kinerja yang optimal dapat dihasilkan melalui tingkat motivasi yang tinggi pada diri karyawan khususnya dalam menjalankan tanggungjawabnya. Temuan studi ini juga mengungkapkan bahwa kemampuan kerja menjadi komponen terpenting pada kinerja dibandingkan dengan aspek lingkungan dan motivasi. Adapun temuan menarik pada studi ini ialah peran *work ability* yang mampu memediasi secara parsial pada hubungan antar konstruk. Kajian ini mampu memberikan kontribusi positif bagi literatur manajemen sumber daya manusia. Implikasi yang dapat diberikan adalah pentingnya untuk selalu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan mendorong tingkat motivasi karyawan melalui pemberian *rewards*. Lebih lanjut, penting untuk selalu memaksimalkan kemampuan karyawan melalui pemberian pelatihan hingga pendidikan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.*

Abstract

Current study aims to explore the crucial determinants that can affect employee performance levels. This research was conducted through a quantitative approach by taking the research location at BPD Bali Capem Abiansemal. The target population includes all employees at BPD Bali Capem Abiansemal, where a total of 31 research samples were obtained. Empirical data was collected through an online questionnaire and then analyzed through the Structural Equation Model approach with SmartPLS 3.2.9. The findings confirm that performance can be improved by creating a conducive work environment so as to support employees in completing their work. Furthermore, optimal performance can be generated through a high level of motivation in employees, especially in carrying out their responsibilities. Research findings also reveal that work ability is the most important component of performance compared to environmental and motivational aspects. An interesting finding in this study is the role of work ability which is able to partially mediate the relationship between constructs. This study is able to make a positive contribution to the human resource management literature. The implication that can be given is the importance of always improving the comfort of the work environment and encouraging the level of employee motivation through the provision of rewards. Furthermore, it is important to always maximize employee capabilities through providing training to education to improve employee skills and knowledge.

Keywords: *Work Ability; Employee Performance; Work Environment; Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah elemen krusial pada perusahaan, yang mana diatur pada perusahaan melalui pemberian wewenang dan tanggungjawab yang harus dicapai sesuai dengan standar yang berlaku. Pada sebagian besar perusahaan, manusia dapat dikatakan sebagai unsur yang berperan krusial dalam peningkatan kemajuan perusahaan. Agar unsur manusia dapat menjadi tenaga kerja yang mampu berdedikasi dengan kinerjanya demi kemajuan dari perusahaan itu sendiri maka selain

diperlukan semangat dan kemampuan dalam bekerja diperlukan juga lingkungan kerja yang positif dan saling merangkul (Aziz et al., 2017; Basori et al., 2017). Visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan akan semakin sulit untuk dicapai ketika karyawan tidak mampu menjalankan pekerjaannya secara maksimal dan baik. Dengan demikian, untuk mencapai hasil yang lebih efektif, sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan semangat kerja karyawannya salah satunya melalui lingkungan kerja yang kondusif. Lebih lanjut, secara tak langsung akan mampu mendorong peningkatan pada kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan semakin optimal. Jadi, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan dan lingkungan yang positif akan mampu menjadi penentu arah perkembangan perusahaan kedepannya (Asfar & Anggraeni, 2020).

Lingkungan kerja pada dasarnya dapat digambarkan sebagai komponen utama perusahaan yang sangat penting untuk selalu diperhatikan, yang mana lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan baik dalam bentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan (Saleh & Utomo, 2018). Maka dari itu, tidak mengherankan ketika lingkungan kerja yang kondusif akan mampu mendorong peningkatan gairah kerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat mengupayakan agar aspek-aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat dijalankan secara positif, sehingga lingkungan kerja akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Tabel 1. Jumlah Karyawan BPD Bali Capem Abiansemal

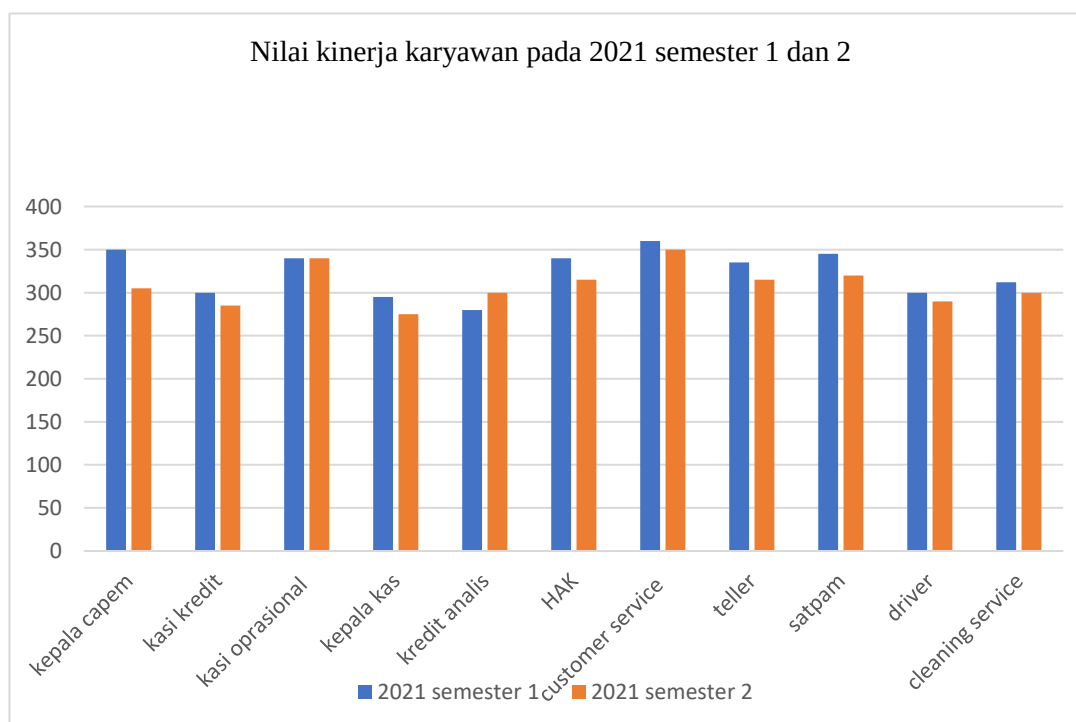
Jabatan	Jumlah Karyawan
Kepala Capem	1
Kasi Bisnis	1
Kasi Operasional	1
Kepala Kas	2
Kredit analis	4
HAK	2
Customer Service	3
Teller	6
Satpam	6
Driver	1
Cleaning Service	4
Total	31

Sumber: BPD Bali Capem Abiansemal, 2022

Mengacu pada hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan BPD Bali capem Abiansemal muncul sebuah fenomena dimana adanya suatu lingkungan kerja yang sangat positif yang dimana karyawan memiliki hubungan yang harmonis baik itu antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Peneliti menduga hal ini terjadi karena jumlah karyawan di BPD Bali Capem Abiansemal tidak terlalu banyak hal ini menyebabkan hubungan antar semuanya menjadi lebih intens dan lebih dekat. Di samping lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan tentunya juga harus lebih memperhatikan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawannya, yang mana motivasi ini dapat digambarkan sebagai dorongan bagi karyawannya yang diberikan oleh atasan yang bertujuan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Budi, 2021; Hanafi & Yohana, 2017). Ketika karyawan merasa termotivasi dengan pekerjaannya, tentunya hal ini akan mengarah pada peningkatan produktivitas serta secara tak langsung akan mendorong peningkatan pada kinerja yang dihasilkan (Rozalia et al., 2019). Jadi, perusahaan sudah sepantasnya untuk selalu berusaha dalam meningkatkan ataupun mempertahankan tingkat motivasi pada diri tiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan menjadi penghambat bagi perusahaan karena hal ini akan menyebabkan terganggunya proses dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya yaitu kemampuan kerja yang juga ditemukan menjadi aspek penting dalam meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal, yang mana kemampuan ini dapat dideskripsikan sebagai

potensi yang berada di dalam diri individu dalam berbuat sesuatu sehingga memungkinkan individu tersebut untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik ataupun tidak dapat menjalankannya dengan baik (Pratama & Wardani, 2017). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja menjadi penentu kinerja karyawan yang juga menjadi penentu kemajuan perusahaan (Sadat et al., 2020).



Sumber: BPD Bali Capem Abianseml, 2022

Gambar 2. NILAI KINERJA KARYAWAN PADA 2021 SEMESTER 1 DAN 2

Noor (2016) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur dan dinilai melalui perbandingan antara kuantitas dan kualitas yang dicapai, serta evaluasi pada pekerjaan yang telah dilaksanakan. Begitu pula di BPD Bali Capem Abianseml Kinerja karyawan pada BPD Bali Capem Abianseml diukur dari seberapa cepat dan tepat karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya yang dimana akan dilakukan sebuah penilaian yang akan dijadikan tolak ukur dalam kinerja di semester selanjutnya. Dari data gambar diatas bisa dilihat adanya fenomena penurunan kinerja karyawan pada semester 2 2021 di BPD Bali Capem Abianseml. Mengacu pada latar belakang dan fenomena yang terjadi masih memperlihatkan adanya *research gap* menyebabkan teriadinya inkonsistensi penelitian dan belum adanya jawaban yang pasti mengenai fenomena tersebut. Dengan demikian, studi ini dilaksanakan guna memberikan wawasan dan pemahaman secara mendalam khususnya terkait dengan peran penting *work environment*, motivasi kerja, serta *work ability* pada kinerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat berkontribusi secara positif bagi literatur khususnya terkait manajemen SDM, serta diharapkan dapat menjadi sarana ataupun masukan bagi perusahaan terkait pentingnya komponen kemampuan kerja, motivasi, serta lingkungan tempat kerja dalam mendukung penyelesaian tanggungjawab karyawan sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal dalam memajukan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Wartono (2017) dan Muis (2018) menggambarkan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu ataupun kelompok yang dijalankan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing selama periode kerja tertentu yang sudah di sepakati. Jadi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ialah capaian atas kerja yang telah dilakukan seseorang yang diukur dan dinilai berdasarkan tanggungjawab seseorang yang ditujukan untuk berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Pencapaian kinerja yang optimal tentunya dapat didukung melalui kualitas sumber daya

manusia yang baik dengan semangat kerja yang tinggi (Hasibuan & Silvya, 2019). Kinerja tentunya menjadi sebuah tolak ukur atas tingkat pencapaian kegiatan, kebijakan, serta sasaran perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Work Environment

Lingkungan kerja pada dasarnya ialah komponen penting bagi karyawan dalam mendukung segala pekerjaan dan aktivitasnya dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada situasi kerja yang nyaman dan dapat membangkitkan gairah ataupun semangat karyawan dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan. (Nabawi, 2019) berargumen bahwa lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai segala hal yang berada di sekitar karyawan baik berwujud fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan gairah ataupun kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diilustrasikan sebagai dorongan yang mampu membuat seseorang bergerak ataupun bertindak dalam mencapai tujuan tertentu, yang mana dapat digambarkan sebagai faktor pendorong seseorang dalam menjalankan aktivitas tertentu dan mempengaruhi bagaimana seseorang itu berperilaku (Harahap & Khair, 2019). Sedangkan (Bahri & Nisa, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai hal yang dapat mempengaruhi perilaku individu yang dapat disebut sebagai faktor pendorong keinginan, pendukung, ataupun kebutuhan yang mengakibatkan seseorang menjadi semangat untuk mengurangi dan menambah dorongan dalam melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja sendiri sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana motivasi itu sendiri dapat mempengaruhi perilaku yang dapat mempunyai dampak positif bagi kinerja karyawan itu sendiri (Dewi, 2019).

Work Ability

Arif (2020) menggambarkan kemampuan kerja sebagai kapasitas yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas pada pekerjaannya, yang mana kemampuan ini dapat berupa bakat, minat, ataupun potensi pada diri karyawan. Kemampuan ini menjadi elemen utama bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang mana ketika kemampuan ini digunakan secara maksimal akan menciptakan hasil kerja yang maksimal. Kemampuan karyawan dalam bekerja dapat dikatakan sebagai penentu kinerja yang dapat diberikan kepada perusahaan. Keberhasilan dan berkembangnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya yang dimana kemampuan kerja adalah hal yang penting didalam karyawan menjalankan suatu pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik. Pada sebuah perusahaan bisa kita lihat dalam penempatan posisi atau jabatan pada umumnya mengacu pada kemampuan intelektual yang mumpuni dan kurang memperhitungkan kemampuan fisiknya. Tetapi pada akhirnya kondisi fisik dan psikis juga mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Antar Variabel

Di dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan karena lingkungan kerja itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja positif maka karyawan yang bekerja di dalamnya akan merasa nyaman dan dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya. (Asfar & Angreni, 2020) dan (Siagian & khair, 2018) berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan yang dapat terwujud dengan baik tentunya akan mengarah pada terciptanya motivasi, gairah, ataupun semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

H1: Kinerja Karyawan di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work Environment*.

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas, oleh karena itu motivasi sangat diperlukan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. (Suhardi, 2019) dan (Wulandari, 2019) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi karyawan dalam bekerja merupakan penentu utama dari keberhasilan perusahaan, yang mana tingginya tingkat motivasi akan mampu menciptakan kinerja yang semakin optimal. Lebih lanjut, dapat dikatakan

bahwa motivasi dalam diri individu dapat berperan dalam mempengaruhi perilaku mereka yang dapat memberikan dampak positif bagi kinerja.

H2: Kinerja Karyawan di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja.

Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan membuat seseorang yang bekerja di dalamnya pasti nyaman, hal ini membuat karyawan pasti akan mengeluarkan kemampuan kerja terbaiknya saat bekerja di lingkungan kerja yang tepat. (Imron, Hasmin & Gunawan, 2018) berhasil membuktikan bahwa dengan adanya lingkungan yang kondusif menjadi elemen pendukung bagi karyawan menjalankan pekerja dan akan mampu menciptakan kemampuan kerja karyawan yang semakin baik.

H3: *Work Ability* di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work Environment*.

Di dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan, seorang karyawan pasti butuh dorongan untuk melakukan itu baik dari dalam diri sendiri maupaun dorongan dari orang lain atau atasan. Hal ini membuat motivasi sangat diperlukan untuk dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja. Sependapat dengan temuan (Fudla, Winarno & Wisnalmati, 2021) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang lebih bermotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu mendorong peningkatan pada kemampuannya dalam bekerja.

H4: *Work Ability* di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat melakukan berbagai cara salah satunya pelatihan guna meningkatkan kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan agar disaat karyawan bekerja dapat menghasilkan output yang maksimal. (Imron, Hasmin & Gunawan, 2018) dan (Wulandari, 2019) berpendapat bahwa kemampuan karyawan yang baik khususnya dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan akan mampu menciptakan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengerahkan segala potensi yang dimilikinya.

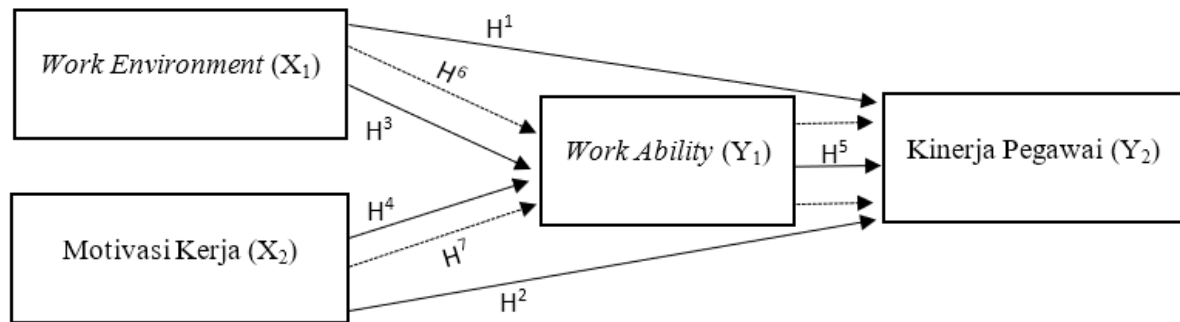
H5: Kinerja Karyawan di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work Ability*.

Di dalam sebuah lingkungan kerja yang baik kemampuan yang dimiliki karyawan pasti akan keluar dengan maksimal hal ini sangat berguna bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. (Imron, Hasmin & Gunawan, 2018) berhasil membuktikan bahwa *Work Environment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Ability* sebagai variabel mediasi.

H6: Kinerja Karyawan di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work Environment* melalui mediasi *Work Ability*.

Dalam upaya mendorong dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, motivasi yang diberikan oleh atasan sangat diperlukan hal ini dapat membuat karyawan termotivasi dalam melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan kemampuan kerjanya guna meningkatkan kinerjanya di dalam sebuah perusahaan. Sejalan dengan itu, (Fudla, Winarno & Wisnalmati, 2021) berhasil membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Ability* sebagai variabel mediasi.

H7: Kinerja Karyawan di BPD Bali Capem Abianseml dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja melalui mediasi *Work Ability*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan mengambil lokasi di BPD Bali Capem Abiansemal yang beralamat di Jl. Raya, Blahkiuh, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80352. Adapun alasan pengambilan lokasi dikarenakan adanya fenomena lingkungan kerja yang unik dimana lingkungan kerja di BPD Bali Capem Abiansemal sangat positif dan harmonis, baik itu antar karyawan maupun karyawan dan atasan. Namun walaupun adanya lingkungan kerja yang positif tersebut masih ada beberapa permasalahan yang terjadi di BPD Bali Capem Abiansemal salah satunya yaitu menurunnya kinerja karyawan. Target populasi pada studi ini yaitu karyawan Bank BPD Bali Capem Abiansemal sejumlah 31 orang karyawan. Data penelitian bersumber pada tanggapan responden, wawancara terkait fenomena di lokasi penelitian, serta data internal perusahaan. Data empiris dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala 5-point secara online melalui Google Form. Data kemudian dianalisis melalui pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS 3.2.9.

HASIL DAN DISKUSI

Demografi Responden

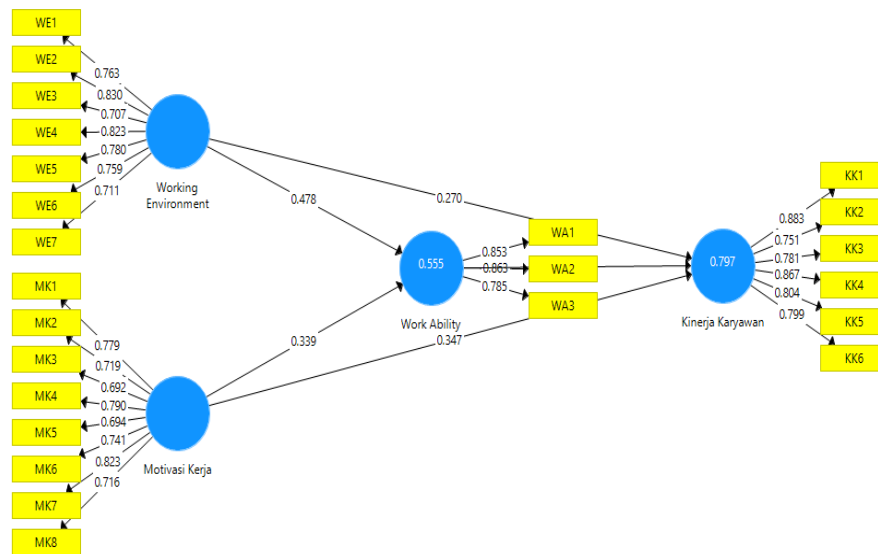
Tabel 3. Profil Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:	Perempuan	10	32,3%
	Laki-Laki	21	67,7%
Usia	< 25 tahun	3	9,7%
	26-30 tahun	0	0,0%
	31-35 tahun	13	41,9%
	36-40 tahun	9	29,0%
	> 41 tahun	6	19,4%
Pendidikan	SMA/Sederajat	16	51,6%
	S1	13	41,9%
	S2	2	6,5%
Masa Kerja	1-5 tahun	5	16,1%
	6-10 tahun	4	12,9%
	> 10 tahun	22	71,0%
Total		31	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada Tabel 3, diperoleh responden yang berpartisipasi pada studi ini didominasi oleh karyawan BPD Bali Capem Abiansemal dengan jenis kelamin laki-laki (67,7%), rentang usia 31-35 tahun (41,9%), tingkat pendidikan SMA/Sederajat (51,6%), serta memiliki masa kerja selama lebih dari 10 tahun (71,0%).

Outer Model Measurement

**Gambar 2. Evaluasi Model Pengukuran**

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	KK1	0.883	0.665	0.898	0.922
	KK2	0.751			
	KK3	0.781			
	KK4	0.867			
	KK5	0.804			
	KK6	0.799			
Motivasi Kerja	MK1	0.779	0.556	0.887	0.909
	MK2	0.719			
	MK3	0.692			
	MK4	0.790			
	MK5	0.694			
	MK6	0.741			
	MK7	0.823			
	MK8	0.716			
Work Ability	WA1	0.853	0.696	0.781	0.873
	WA2	0.863			
	WA3	0.785			
Work Environment	WE1	0.763	0.591	0.885	0.910
	WE2	0.830			
	WE3	0.707			
	WE4	0.823			
	WE5	0.780			
	WE6	0.759			
	WE7	0.711			

Sumber: Data diolah, 2022

Evaluasi model pengukuran memperlihatkan bahwa data telah memenuhi ketentuan validitas dan reliabilitas yang mana ditunjukkan melalui diperolehnya nilai *loading* tiap indikator telah melebihi syarat sebesar 0,70. Adapun nilai AVE yang diperoleh pada tiap konstruk berada di atas nilai ekspektasi yaitu 0,50, dimana mengisyaratkan adanya validitas yang baik. Lebih lanjut, pengujian reliabilitas menkonfirmasi bahwa nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* pada variabel laten telah melampaui nilai ekspektasi sebesar 0,60, sehingga dapat dikatakan reliabel (Hair et al., 2014).

Inner Model Measurement

Selanjutnya, pengujian model struktural dapat dilaksanakan melalui proses *bootstrapping* dengan menguji nilai R^2 dan *path coefficients*.

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.797	0.774
Work Ability	0.555	0.523

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai R^2 menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan oleh konstruk kinerja karyawan ialah sebesar 0.797, yang mana mengkonfirmasi bahwa sebesar 79,7% dari konstruk kinerja dijelaskan oleh konstruk *working environment*, *work ability*, dan motivasi kerja. Lebih lanjut, sebesar 20,3% dijelaskan oleh determinan eksternal lainnya. Pada variabel laten *work ability* diperolehnya nilai R^2 sebesar 0,555 yang mendemonstrasikan bahwa sebesar 55,5% variasi *work ability* dapat dijelaskan oleh konstruk *working environment* dan motivasi kerja. Sedangkan sebesar 44,5% dapat dijelaskan oleh determinan lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung	Original Sample	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.347	2.527	0.006
Motivasi Kerja -> Work Ability	0.339	1.732	0.042
Work Ability -> Kinerja Karyawan	0.393	2.343	0.010
Working Environment -> Kinerja Karyawan	0.270	2.043	0.021
Motivasi Kerja -> Work Ability -> Kinerja Karyawan	0.133	1.673	0.047
Working Environment -> Work Ability -> Kinerja Karyawan	0.188	1.844	0.033

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis *bootstrapping* membuktikan bahwa nilai koefisien jalur yang diperoleh pada konstruk *work environment* sebesar 0,270 yang mana mampu memberikan kontribusi positif sebesar 27,0% terhadap konstruk kinerja karyawan. Lebih lanjut, dapat dibuktikan adanya pengaruh secara signifikan yang ditunjukkan melalui nilai t-statistik sebesar 2,043 ($> 1,65$) dengan p-values sebesar 0,021 ($< 0,05$). Temuan ini mengisyaratkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak kondusifnya lingkungan pekerjaan cenderung akan menurunkan tingkat kinerja karyawan. Temuan ini mendukung argumen (Asfar & Angreni, 2020) dan (Siagian & khair, 2018) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada sebagian besar perusahaan, lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu aspek yang penting dan harus diperhatikan karena lingkungan kerja itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja positif maka karyawan yang bekerja di dalamnya akan merasa nyaman dan dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya. Kondisi lingkungan yang dapat terwujud dengan baik tentunya akan mengarah pada terciptanya motivasi, gairah, ataupun semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

Kedua, diperolehnya *path coefficient* pada konstruk motivasi kerja sebesar 0,347 yang mengkonfirmasi adanya kontribusi positif sebesar 34,7% pada konstruk kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai statistik-t yang diperoleh yaitu sebesar 2,527 ($> 1,65$) dengan p-values sebesar 0,006 ($< 0,05$) mendemonstrasikan adanya pengaruh secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah akan mampu menurunkan kinerja yang dapat diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian yang diperoleh selaras dengan temuan (Suhardi, 2019) dan (Wulandari, 2019) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi karyawan dalam bekerja merupakan penentu utama dari keberhasilan perusahaan, yang mana tingginya tingkat motivasi akan mampu menciptakan kinerja yang semakin optimal. Motivasi ialah faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas, oleh karena itu motivasi sangat diperlukan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Motivasi dalam diri individu dapat berperan dalam mempengaruhi perilaku mereka yang dapat memberikan dampak positif bagi kinerja.

Ketiga, nilai koefisien jalur pada konstruk *work environment* sebesar 0,478 yang mana memberikan kontribusi positif sebesar 47,8% terhadap konstruk *work ability*. Lebih lanjut, hasil analisis membuktikan adanya pengaruh secara signifikan yang ditunjukkan melalui nilai t-statistik sebesar 3,016 ($> 1,65$) dan p-values sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka akan mampu meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sedangkan ketika lingkungan kerja kurang baik justru dapat menurunkan kemampuan bekerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan membuat seseorang yang bekerja di dalamnya pasti nyaman, hal ini membuat karyawan pasti akan mengeluarkan kemampuan kerja terbaiknya saat bekerja di lingkungan kerja yang tepat. Temuan ini memperkuat argumen (Imron et al., 2018) yang mengungkapkan bahwa lingkungan yang kondusif menjadi elemen pendukung bagi karyawan menjalankan pekerja dan akan mampu menciptakan kemampuan kerja karyawan yang semakin baik.

Selanjutnya, nilai koefisien jalur pada konstruk motivasi kerja yaitu sebesar 0,339 yang mana memberikan berpengaruh positif sebesar 33,9% terhadap konstruk *work ability*. Selanjutnya, diperolehnya nilai statistik-t sebesar 1,732 ($> 1,65$) dengan p-values sebesar 0,042 ($< 0,05$). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work ability*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kemampuan bekerja seorang karyawan. Begitu juga sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah akan mampu kemampuan bekerja karyawan. Hal ini didukung oleh temuan (Fudla et al., 2021) karyawan yang lebih bermotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu mendorong peningkatan pada kemampuannya dalam bekerja. Di dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan, seorang karyawan pasti butuh dorongan untuk melakukan itu baik dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari orang lain atau atasan. Hal ini membuat motivasi sangat diperlukan untuk dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Hasil analisis *bootstrapping* membuktikan bahwa nilai koefisien jalur pada konstruk *work ability* sebesar 0,393 atau mampu berkontribusi positif sebesar 39,3% terhadap konstruk kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil analisis berhasil membuktikan adanya pengaruh secara signifikan yang mana dapat ditunjukkan melalui nilai t-statistik sebesar 2,343 ($> 1,65$) dan p-values sebesar 0,010 ($< 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja yang semakin baik cenderung akan menunjukkan kinerja yang semakin optimal. Begitu juga sebaliknya, ketika karyawan tidak memiliki kemampuan kerja yang baik, maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja karyawan. (Wulandari, 2019) berpendapat bahwa kemampuan karyawan yang baik khususnya dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan akan mampu menciptakan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengerahkan segala potensi yang dimilikinya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat melakukan berbagai cara salah satunya pelatihan guna meningkatkan kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan agar disaat karyawan bekerja dapat menghasilkan *output* yang maksimal.

Hasil analisis *bootstrapping* membuktikan bahwa nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 1,844 ($> 1,65$) dan p-values sebesar 0,033 ($< 0,05$). Lebih lanjut, hasil perhitungan VAF memperlihatkan bahwa *work ability* dapat memediasi hubungan *work environment* terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 41,1%. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Imron, Hasmin & Gunawan, 2018)

menyatakan bahwa *Work Environment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Ability* sebagai variabel mediasi. Di dalam sebuah lingkungan kerja yang baik kemampuan yang dimiliki karyawan pasti akan keluar dengan maksimal hal ini sangat berguna bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Terakhir, analisis *bootstrapping* membuktikan bahwa nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 1,673 ($> 1,65$) dan p-values sebesar 0,047 ($< 0,05$). Lebih lanjut, hasil perhitungan VAF memperlihatkan bahwa *work ability* dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 27,7%. Temuan ini dapat memperkuat hasil penelitian (Fudla, Winarno & Wisnalmati, 2021) menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Ability* sebagai variabel mediasi. Hasil ini mengisyaratkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mampu mendorong adanya peningkatan pada kinerja dengan melalui kemampuan kerja. Dalam upaya mendorong dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, motivasi yang diberikan oleh atasan sangat diperlukan hal ini dapat membuat karyawan termotivasi dalam melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan kemampuan kerjanya guna meningkatkan kinerjanya di dalam sebuah perusahaan.

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan dalam menginvestigasi determinan krusial yang mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada BPD Bali Capem Abiansema. Melalui hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kinerja karyawan pada BPD Bali Capem Abiansema dapat ditingkatkan melalui beberapa aspek, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif, memperhatikan tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta dengan mendorong karyawan untuk selalu mengerahkan kemampuan dan potensinya dalam bekerja. Adapun temuan menarik pada studi ini ialah peran *work ability* yang mampu memediasi secara parsial pada hubungan antar konstruk. Dengan demikian, pihak BPD Bali Capem Abiansema dapat selalu meningkatkan lingkungan kerja baik dari aspek keamanan, tata ruang, hingga hubungan antar karyawan guna meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Pihak BPD Bali Capem Abiansema dapat selalu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian *reward* bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sehingga hal ini dapat mendorong kinerja yang optimal. Pihak BPD Bali Capem Abiansema diharapkan dapat selalu memaksimalkan kemampuan karyawan melalui pemberian pelatihan hingga pendidikan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja yang lebih maksimal. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan sampel penelitian untuk memberikan wawasan yang lebih meluas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, misalnya dengan menargetkan karyawan pada perusahaan dengan skala yang lebih besar. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan determinan lain yang tidak diteliti dalam studi ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, ataupun disiplin kerja guna memberikan pemahaman secara mendalam terkait kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. 8(2), 119–129.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>
- Fudla, A. R. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Ekonomi dan Bisnis , UPN “ Veteran ” Yogyakarta PENDAHULUAN Kinerja pegawai BKAD Sleman yang kurang optimal ditunjukkan dengan fakta bahwa sebagai*. 1–10.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017) Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.0005.1.6>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Imron, A. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Jounal Of Management*, 1(3), 1–14. <https://journal.stieamkop.ac.id/Index.php/Yume%0A%0A>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karaywan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 31(1), 9–15
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>.
- Tegor., dan Umar, Husein. (2017). Compensation analysis in relationship moderation between transformational leadership style and work environment on the employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 71(11).
- Tegor., Susanto, Alpino., Togatorop, Veterson., Sulivyo, Lod., Siswanto, Dwi Joko. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Lakeisha.
- Tegor., Siswanto, Dwi Joko., & Siagian, Mauli. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Tegor, T., Yusmalina, Y., & Haqiqi, F. (2021). PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI DAN KUALITAS APARATUR TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun). *JURNAL CAFETARIA*, 2(1), 13-24.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.