

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange*

I Gusti Ayu Diah Pratiwi ⁽¹⁾

Ni Putu Sri Hartati ⁽²⁾

Luh Nik Oktarini ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: dpratiwi124@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Central Kuta Money Exchange. The number of samples used were 50 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination, t test (t test), and f test (f test). The test results show that there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance at PT. Central Kuta Money Exchange seen from the results of the t-test obtained t_1 -count is 4.432 which is greater than the t-table of 1.684 and a sig value of 0.000. There is a positive and significant influence between motivation on employee performance at PT. Central Kuta Money Exchange seen from the results of the t-test obtained t_2 -count is 4.834 which is greater than the t-table of 1.684 and a sig value of 0.000. There is a positive and significant influence between work environment and motivation on employee performance at PT. Central Kuta Money Exchange seen from the F-count is 29.480 greater than the F-table of 3.23 and a sig value of 0.000.

Keyword : *work environment, motivation and performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. *Central Kuta Money Exchange*. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t (t_{test}), dan uji f (f_{test}). Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange* dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 4,432 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,684 dan nilai sig 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange* dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung adalah 4,834 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,684 dan nilai sig 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange* dilihat dari F-hitung adalah 29,480 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,23 dan nilai sig 0,000.

Kata kunci : *lingkungan kerja, motivasi dan kinerja*

Pendahuluan

Sebuah usaha berdiri untuk memperoleh suatu keuntungan serta produktivitas yang tinggi dengan kualitas yang baik. Untuk mencapainya, suatu perusahaan ataupun organisasi membutuhkan sarana prasarana, modal, dan SDM. Keberadaan SDM yang baik berkontribusi positif juga untuk keberjalanan sebuah organisasi didalam mencapai visi misinya. Eksistensi SDM dapat dijadikan patokan untuk kesuksesan sebuah organisasi, khususnya dalam bidang jasa (Hartanto, 2021).

Pemanfaatan SDM yang baik berhubungan pada kinerja karyawan. Hal tersebut menuntut manajemen perusahaan agar senantiasa meningkatkan kinerja maupun standar sumber daya manusia yang diinginkan oleh masyarakat yang dipergunakan untuk menciptakan dan mengembangkan karyawan berkinerja tinggi sebagai cara untuk meningkatkan bisnisnya. Perusahaan dapat membangun dan meningkatkan kinerjanya di atasnya. Karyawan adalah seniman yang melalui semua tahapan persiapan untuk mengevaluasi potensi peluang investasi yang ditawarkan oleh perusahaan (Rivai, 2019).

Masram (2017:138) menyebutkan kinerja sebagai hasil ataupun tingkat kesuksesan individu secara menyeluruh sepanjang suatu periode untuk menjalankan tugas daripada beragam peluang yang ada. Sementara Afandi (2018:83) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja yang bisa diraih individu ataupun kelompok didalam sebuah perusahaan selaras wewenang serta tanggungjawabnya didalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan sah, mentaati hukum serta moral juga etika. Pasaribu (2019) menyebutkan bahwasanya ada sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi kinerja, diantaranya lingkungan kerja serta motivasi.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja merupakan semua hal disekeliling karyawan serta bisa memberikan pengaruh bagi tugas yang ia emban misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Darmadi (2018:242) menyatakan lingkungan kerja sebagai sebuah hal yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhinya ketika menjalankan kewajibannya., seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah karyawan dalam fokus ketika bekerja serta memaksimalkan kinerjanya. Penelitian yang dilangsungkan (Ahmad et al., 2019), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Ardana (2022), (Dhifafsari et al., 2022) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Hasibuan dan Handayani (2017), menyatakan bahwa motivasi muncul melalui kebutuhan akan

dirinya sendiri serta dorongan kemauan yang ditujukan pada tujuan guna mendapatkan kepuasan. Oleh sebab itu, motivasi seringkali didefinisikan menjadi faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendorong, keinginan, pendukung ataupun sejumlah kebutuhan yang bisa menyebabkan individu bersemangat serta termotivasi untuk memenuhinya secara maksimal (Jufrizen, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Mahendra & Sadiartha, 2021), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Hotiana (2018), (Dhifafsari et al., 2022) menunjukkan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian ini dilangsungkan di *Central Kuta Money Exchange* yang beralamat di Jl. Kartika Plaza No. 168, Kuta, Kabupaten Badung. *Central Kuta Money Exchange* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penukaran mata uang asing, memberikan pelayanan kepada para tamu baik lokal maupun internasional. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer *Central Kuta Money Exchange* dalam setahun terakhir terdapat permasalahan yang terjadi di *Central Kuta Money Exchange* yaitu capaian target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai. Diketahui bahwa dalam 1 tahun *Central Kuta Money Exchange* baru mampu merealisasikan target capaian sebesar 82,87%. Jika dijabarkan lebih jauh, dalam dua belas bulan hanya selama empat bulan saja yaitu januari, april, mei dan juni mampu mencapai target penukaran uang sedangkan delapan bulan sisanya berada dibawah target yang ditetapkan. Bulan Januari, April, Mei dan Juni memiliki tingkat penukaran uang yang tinggi dikarenakan tingginya kunjungan wisatawan ke Bali pada bulan tersebut. Namun setelah bulan juni kasus *Covid-19* kembali melonjak dan puncaknya pada bulan agustus 2021 sehingga nilai transaksi penukaran uang berkurang dan kinerja perusahaan menjadi tidak optimal. Permasalahan lain menyangkut kinerja karyawan adalah kurangnya kemandirian karyawan untuk menjemput bola atau menawarkan langsung jasa penukaran uang kepada wisatawan asing dibanding hanya menunggu mereka untuk datang sendiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dirasa kurang kondusif dikarenakan target kerja yang seringkali tidak tercapai membuat karyawan menjadi kurang fokus pada pekerjaannya. Pimpinan yang kerap mendorong karyawan untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan tanpa memandang proses yang terjadi membuat hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Selain itu suasana kerja yang menjadi canggung antar rekan kerja membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan

yang berada dalam suasana tertekan membuat mereka kurang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan identifikasi masalah lingkungan kerja *Central Kuta Money Exchange* lainnya yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga menimbulkan suatu kejenuhan ketika bekerja. Kecenderungan muncul dalam diri karyawan ketika tidak memperoleh dukungan sosial berupa dukungan baik dari keluarga ataupun rekan kerja maupun pimpinan yang dapat mempengaruhi lingkungan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, faktor motivasi juga menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan. Diketahui bahwa motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja kurang maksimal sehingga tingkat absensi yang dimiliki menjadi kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di *Central Kuta Money Exchange*, salah satu alasan sering absennya karyawan karena kurangnya komunikasi diantara pemimpin dengan bawahannya sehingga pemimpin tidak dapat mengetahui masalah yang tengah dihadapi karyawan, karyawan juga memerlukan waktu untuk berdiskusi serta bertukar pikiran tentang hal-hal yang dapat membuat mereka bersemangat serta nyaman ketika bekerja sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu karena terlalu banyak tugas yang diberikan kepada karyawan yang mana pemimpin mewajibkan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan di saat tugas yang lain belum selesai membuat karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada *Central Kuta Money Exchange* yang meliputi: lingkungan kerja dan motivasi. Sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian selanjutnya. Judul yang diangkat pada penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Central Kuta Money Exchange*”. Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah 1) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Central Kuta Money Exchange*? 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. *Central Kuta Money Exchange*? 3) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. *Central Kuta Money Exchange*? Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyebutkan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati

bersama”. Sementara Afandi (2018:83) menyebutkan 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 organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral maupun etika.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja merupakan semua hal disekeliling karyawan serta bisa memberikan pengaruh bagi tugas yang ia emban misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Darmadi (2018:242) menyatakan lingkungan kerja sebagai sebuah hal yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhinya ketika menjalankan kewajibannya., seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Afandi (2018:24) Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi rela mengerahkan kemampuannya untuk menyelesaikan beragam aktivitas yang merupakan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan serta sasaran organisasi. Sedangkan Hasibuan dan

Handayani (2017), pada penelitiannya menyatakan bahwa motivasi muncul melalui kebutuhan akan dirinya sendiri serta dorongan kemauan yang ditujukan pada tujuan guna mendapatkan kepuasan. Oleh sebab itu, motivasi seringkali didefinisikan menjadi faktor pendorong perilaku seseorang..

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Central Kuta Money Exchange*

Lingkungan kerja ialah suatu hal yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya untuk bisa mendapatkan rasa aman nyaman serta puas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Ardana (2022), (Dhifafsari et al., 2022) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Central Kuta Money Exchange*

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Central Kuta Money Exchange*

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari diri sendiri yang dapat dikatakan sebagai pendorong dalam bertindak untuk memperoleh kepuasan dalam diri sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mahendra & Sadiartha, 2021), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Hotiana (2018), (Dhifafsari et al., 2022) menunjukkan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange

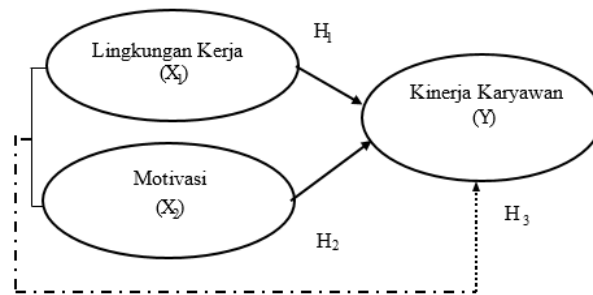
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Central Kuta Money Exchange*

Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan kerja yang diraih individu didalam sebuah perusahaan didalam menjalankan tugas selaras wewenang dan tanggung jawab berdasarkan target ataupun sasaran ataupun kriteria yang sudah lebih dulu disetujui bersama oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) ,Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Ardana (2022), (Dhifafsari et al., 2022) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mahendra & Sadiartha, 2021), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Hotiana (2018), (Dhifafsari et al., 2022) menunjukkan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu karyawan sebanyak 50 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden dengan metode sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,297	5,379		,427	,671
	lingkungan kerja	,637	,144	,447	4,432	,000
	Motivasi	,596	,123	,488	4,834	,000

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,297 + 0,637 X_1 + 0,596 X_2$$

Dilihat dari nilai $a = 2,297$, $b_1 = 0,637$ dan $b_2 = 0,596$. Hal ini berarti apabila nilai dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan

tetap ada sebesar 2,297. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,637$. Hal ini berarti apabila nilai dari lingkungan kerja (X_1) dinaikkan sebesar satu maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,637. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,596$. Hal ini berarti apabila nilai motivasi (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,637$ dan $b_2 = 0,596$. Hal ini berarti apabila nilai dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 2,297.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,538	4,73048

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Dari tabel 2 dapat diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 55,6%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Central Kuta Money Exchange* adalah sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi dan lain sebagainya.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,297		,427	,671
	lingkungan kerja	,637	,144	,447	,432
	Motivasi	,596	,123	,488	,834

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022.

1. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Central Kuta Money Exchange* adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $4,432 > 1,684$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja

maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator indikator yang terkandung dalam lingkungan kerja. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika pihak organisasi mampu meningkatkan komponen komponen yang ada dalam lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan PT. *Central Kuta Money Exchange* semakin meningkat. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman akan membuatnya dapat fokus melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kinerjanya akan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Ardana (2022), (Dhifafsari et al., 2022) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Central Kuta Money Exchange* adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $4,834 > 1,684$ Sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan motivasi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung dalam variabel motivasi. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika karyawan PT. *Central Kuta Money Exchange* mampu meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga kinerja karyawan yang mereka hasilkan akan optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha untuk mencapai yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga memiliki kinerja yang baik dari waktu ke waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mahendra & Sadiartha, 2023), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Hotiana (2018), (Dhifafsari et al., 2022) menunjukkan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1319,382	2	659,691	29,480	,000 ^b
Residual	1051,738	47	22,377		
Total	2371,120	49			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas nilai dari $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$ yaitu $29,480 > 3,23$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja maupun motivasi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja dan motivasi. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika penerapan faktor faktor yang terkandung dalam lingkungan kerja dipadukan dengan motivasi yang tepat akan memunculkan kinerja karyawan yang maksimal di PT. *Central Kuta Money Exchange*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad et al., 2019), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Ardana (2022), (Dhifafsari et al., 2022) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mahendra & Sadiartha, 2023), Pasaribu (2019), Dewi Lestari (2022), Hotiana (2018), (Dhifafsari et al., 2022) menunjukkan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange* yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange* yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Central Kuta Money Exchange* yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang. ISBN: 978-602-5867-25-5
- Dewi Lestari. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 4, Number 8. PISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., Fadila, A., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dimsum Echodinno. *Kra-Ith Ekonomika*, 5(2), 167–176. [https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITHEKONOMIKA/article/view/1327%](https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITHEKONOMIKA/article/view/1327%20)
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2) <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406> Maret 2019)
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J.S., & Handayani, R. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mahendra, I. G. B., & Sadiartha, A. A. N. G. 2021. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1043–1056.
- Mangkunegara, A. P. 2018. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Cetakan Pertama), Bandung: PT Refika Aditama.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mudiarta, U.W. 2011. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Nata, W. 2012. *Statistik 2 (Statistik Inferensiasi)*. Edisi ke-2. Denpasar: Keraras Emas.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

-
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I. K. 2022. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pasaribu, S.E. & Bukhari. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. ISSN 2623-2634
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.