

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jakarta)

Oleh:

Three Nun Arsy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. M.T Haryono 165 Malang

Email: nunarsy0206@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Dodi Wirawan Irawanto, SE., M.Com., Ph.D.

Abstract

Human resources are important for every organization, where it affects the organization to achieve organizational goals in the future. Therefore organizations must pay attention to motivation and a good work environment with the aim of achieving organizational goals. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on the performance of employees of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights Jakarta. The type of research used is explanatory research. The sample used in this study was 81 people with sampling using random sampling techniques. The analytical tool used is multiple linear analysis. Hypothesis testing uses the F test and t test. The results of multiple linear regression analysis show that motivation variables and work environment have a simultaneous effect on employee performance.

Key Words: Motivation, Work environment, and Employee Performance.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi, dimana hal tersebut berpengaruh bagi organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dimasa yang akan datang. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan motivasi serta lingkungan kerja yang baik dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting didalam suatu organisasi, dimana hal tersebut berpengaruh bagi organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi di masa datang. Organisasi yang telah didukung oleh sarana dan prasarana tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka tujuan organisasi tidak akan terealisasi dengan baik juga. Hal ini didukung dengan pendapat dari Hasibuan (2014) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Hal ini bisa didapatkan oleh organisasi dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai.

Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan maksimal dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Motivasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan(Siswanto2005

Berdasarkan penjelasan tersebut motivasi merupakan dorongan mental atau kejiwaan kepadaseseorang untuk sebuah mencapai tujuan. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong pegawai untuk memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Selain memotivasi pegawai, organisasi juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dimana Menurut Handoko (2002) Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta organisasi dapat memotivasi pegawai maka diharapkan pegawai memiliki kinerja yang baik dan meningkat sehingga hasil akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Berkembangnya suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima oleh seorang karyawan (Siagian,2008).

Jadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meningkat adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dan juga adanya motivasi yang diperhatikan organisasi kepada pegawainya, hal ini yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal, merasa nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Selain itu, tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenkumham.

2. LANDASAN TEORI

MOTIVASI

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Selanjutnya Nitisemito (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat

meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pekerja atau karyawannya.

Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi di dalam suatu perusahaan yaitu untuk merangsang dan mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014), yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
11. Meningkatkan penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Upah
2. Situasi kerja
3. Kondisi kerja
4. Fasilitas kerja
5. Sikap manajemen terhadap karyawan
6. Sikap antar rekan kerja
7. Kebutuhan karyawan berprestasi
8. Pelatihan
9. Insentif
10. Promosi

Dimensi Motivasi

Menurut Juwono (1999) dalam Setiawan (2005) dimensi motivasi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun yang tergolong motivasi internal sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan
 - b. Keinginan
 - c. Kerjasama
 - d. Kesenangan kerja
 - e. Kondisi karyawan
 - f. Dorongan
2. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa persatuan dan kebijakan organisasi.

Adapun yang tergolong motivasi eksternal sebagai berikut :

- a. Imbalan
- b. Harapan
- c. Insentif

LINGKUNGAN KERJA

Salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Handoko (2002) Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009), Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

2. Udara
3. Tata Warna
4. Kebersihan Ruang Kerja
5. Musik
6. Keamanan di Tempat Kerja
7. Temperatur di Tempat Kerja
8. Kebisingan di Tempat Kerja

Faktor – faktor yang Mempengaruhi

Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan
2. Hubungan Bawahan dengan Atasan
3. Hubungan antar Karyawan

KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di-bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Sedangkan Rivai dan Jauvani (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja merupakan suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh karyawan yang dinilai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2008) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kompensasi
2. Lingkungan kerja

3. Budaya organisasi
4. Kepemimpinan
5. Motivasi Kerja
6. Disiplin kerja
7. Komunikasi

Dimensi Kinerja Karyawan

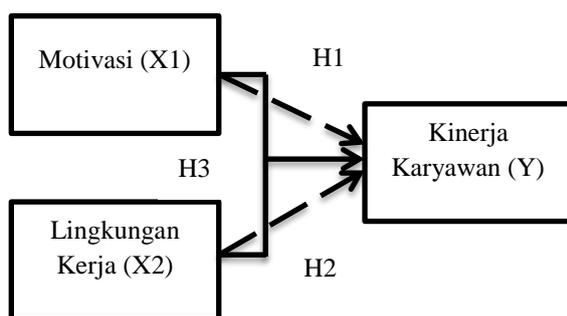
Bernardin dan Russel (2010) dalam mengukur kinerja karyawan ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Keefektifan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar perseorangan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka maka dapat digambarkan model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis



Sumber: Data diolah, 2019.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan di atas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 81 pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jakarta melalui metode random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner dengan skala likert.

Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 20.0. Uji hipotesis juga dilakukan menggunakan uji F dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
X1.1	0.502	0.000	0.2185	Valid
X1.2	0.575	0.000	0.2185	Valid
X1.3	0.680	0.000	0.2185	Valid
X1.4	0.693	0.000	0.2185	Valid
X1.5	0.517	0.000	0.2185	Valid
X1.6	0.535	0.000	0.2185	Valid
X1.7	0.433	0.000	0.2185	Valid
X1.8	0.379	0.000	0.2185	Valid
X1.9	0.584	0.000	0.2185	Valid
X1.10	0.411	0.000	0.2185	Valid
X1.11	0.460	0.000	0.2185	Valid
X1.12	0.383	0.000	0.2185	Valid
X1.13	0.463	0.000	0.2185	Valid
X1.14	0.418	0.000	0.2185	Valid
X1.15	0.540	0.000	0.2185	Valid
X1.16	0.440	0.000	0.2185	Valid
X1.17	0.497	0.000	0.2185	Valid
X1.18	0.375	0.001	0.2185	Valid

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
X2.1	0.633	0.000	0.2185	Valid
X2.2	0.354	0.001	0.2185	Valid
X2.3	0.507	0.000	0.2185	Valid
X2.4	0.637	0.000	0.2185	Valid
X2.5	0.378	0.001	0.2185	Valid
X2.6	0.551	0.000	0.2185	Valid
X2.7	0.616	0.000	0.2185	Valid
X2.8	0.784	0.000	0.2185	Valid
X2.9	0.479	0.000	0.2185	Valid
X2.10	0.726	0.000	0.2185	Valid
X2.11	0.621	0.000	0.2185	Valid
X2.12	0.456	0.000	0.2185	Valid
X2.13	0.400	0.000	0.2185	Valid
X2.14	0.557	0.000	0.2185	Valid
X2.15	0.469	0.000	0.2185	Valid

X2.16	0.568	0.000	0.2185	Valid
X2.17	0.680	0.000	0.2185	Valid
X2.18	0.555	0.000	0.2185	Valid

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Y1	0.659	0.000	0.2185	Valid
Y2	0.556	0.000	0.2185	Valid
Y3	0.688	0.000	0.2185	Valid
Y4	0.570	0.000	0.2185	Valid
Y5	0.572	0.000	0.2185	Valid
Y6	0.428	0.000	0.2185	Valid
Y7	0.390	0.000	0.2185	Valid
Y8	0.328	0.003	0.2185	Valid
Y9	0.436	0.000	0.2185	Valid
Y10	0.537	0.000	0.2185	Valid
Y11	0.546	0.000	0.2185	Valid
Y12	0.636	0.000	0.2185	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,818	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,867	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,765	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dapat digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Analisis Statistik

Uji Normalitas

Tabel 4.3

Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30525671
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.049
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.439
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai Sig. sebesar 0,991 dimana nilai tersebut dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X_1)	0.499	2.002
Lingkungan Kerja (X_2)	0.499	2.002

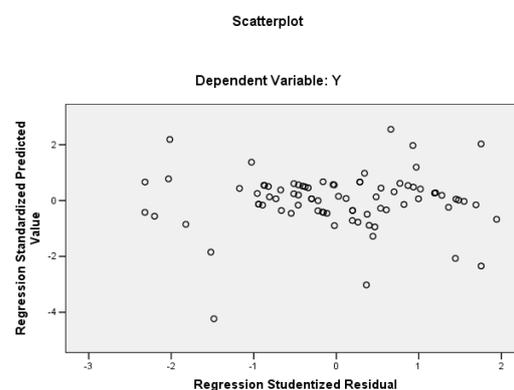
Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel bebas sebesar $0,499 \geq 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,002 \leq 10$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2019.

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
$X_1 - Y$	0.364	Linear
$X_2 - Y$	0.104	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai sig. lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		Beta			
Y	(Constant)		3.796	0.000	
	X1	0.267	2.598	0.011	Signifikan
	X2	0.554	5.379	0.000	Signifikan
R : 0.766 R Square : 0.587 Adjusted R Square : 0.577 F Hitung : 55.508 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.114 t tabel : 1.991					

Sumber: data primer diolah, 2019.

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.6 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,267 X_1 + 0,554 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. $b_1 = 0,267$

Nilai koefisien regresi b_1 bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). dilihat dari nilai signifikasinya ($0,000 < 0,05$) atau lebih kecil dari 5% ($0,05$) maka variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. $b_2 = 0,554$

nilai koefisien regresi b_2 bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y). dilihat dari nilai signifikasinya ($0,000 < 0,05$) atau lebih kecil dari 5% ($0,05$) maka variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari analisis pada Tabel 4.6 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,577. Artinya bahwa 57,7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 42,3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai F hitung sebesar 55,508. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 78) adalah sebesar 3,114. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $55,508 > 3,114$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)).

Uji t

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil t test antara X_1 (Motivasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,598. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db

residual = 78) adalah sebesar 1,991. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,598 > 1,991$ atau nilai sig t ($0,011 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_1 (Motivasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

2. Hasil t test antara X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,379. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 78) adalah sebesar 1,991. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $5,379 > 1,991$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Hukum dan HAM. Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan

kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM, apabila tingkat motivasi pegawai baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak organisasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM, secara keseluruhan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinilai sudah baik. Hal ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Organisasi sebaiknya memperhatikan harapan dari pegawainya dengan memberikan Tunjangan Hari Raya yang sesuai dan juga promosi jabatan yang sesuai dengan keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kementerian Hukum dan HAM Jakarta.
3. Organisasi sebaiknya memperhatikan kembali ruang kerja yaitu dengan membuat ruang

kerja yang kedap suara sehingga bisa mengurangi kebisingan dari luar ruang kerja agar pegawai tidak merasa terganggu dan dapat bekerja dengan maksimal.

4. Organisasi juga sebaiknya memperhatikan pegawai yang lembur untuk diberikan biaya transportasi atau upah lembur yang sesuai dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H, M. (2006). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Alex S, N. (2006). *Manajemen Personalialia Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiwanto, S. (2005). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Bungin, B. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Christian Katiandagho, S. L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.3* , 1592-1602.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Feri, A. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Surabaya: Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit.
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Grifiin. (2004). *Komitmen Organisasi Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertanto, R. H. (2003). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM Malang*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Indriyanto Nur, B. S. (2009). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasenda, R. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Hal. 853-859*.
- Lao, H. A. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*. *Jurnal Penelitian Terapan Vol. 3 No. 1 Hal 1-10*.
- Marganingsih, A. (2010). *Atenseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 7 No.1, 79-108*.
- Martono, A. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binasawit Abadi Pratama Sampit*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univesitas Brawijaya Malang.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandur Maju.

- Munandar. (2006). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*.
- Ni Komang Ayu Rusni, I. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). *Studi Buletin Studi Ekonomi Vol.20 No.2*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*.
- Pribadi, I. K. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Citra Luhur Bali*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. d. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Russel, B. &. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco*. Bandung: Armico.
- Sarjono. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (1997). *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- Satrio, Y. (2002). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Situasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Magang*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, T. (2005). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Malang*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JUBEKA Volume 9 Nomor 1*, 44-53.
- Singarimbun, M. d. (2006). *Metode Penelitian Survei Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *MIEJ Journal Vol.2 No.1*, 18-23.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.3*
- Sukoco, B. M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Supomo, N. I. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Supranto. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.