

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LAW OFFICE PRISKA SIREGAR DAN PARTNERS DI KABUPATEN BEKASI

Wahyu Putra Anugrah<sup>1</sup>  
Fazhar Sumantri<sup>2</sup>  
Theysa Sahlani Pratiwi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta<sup>1,2,3</sup>  
64210567@bsi.ac.id<sup>1</sup>  
fazhar.fzs@bsi.ac.id<sup>2</sup>  
theysa.tsp@bsi.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Law Office Priska Siregar & Partners merupakan kantor hukum yang bergerak di bidang jasa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 36 responden yang merupakan karyawan Law Office Priska Siregar & Partners. Model penelitian di uji menggunakan *software* SPSS versi 29. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dan variabel dalam penelitian ini valid dan reliabel. Uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, tidak terdapat multikolinearitas, serta tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Law Office Priska Siregar & Partners is a law office engaged in services. This study aims to examine the effect of work motivation and work environment on employee performance in the office. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The variables studied include work motivation, work environment, and employee performance. Data was collected through distributing questionnaires to 36 respondents who are employees of Priska Siregar & Partners Law Office. The results of the validity and reliability tests show that all indicators and variables in this study are valid and reliable. The classical assumption test indicates that the data meets the assumptions of normality, no multicollinearity, and no heteroscedasticity. The results of hypothesis testing show that work motivation affects employee performance, the work environment affects employee performance. The F test shows that both variables simultaneously*

*have a significant effect on employee performance, thus work motivation and work environment affect employee performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Kinerja optimal dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor internal dan eksternal seperti motivasi dan lingkungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya (Arjun et al., 2022). Salah satu pendekatan untuk memahami motivasi kerja adalah melalui Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal). Law Office Priska Siregar dan Partners yang berlokasi di Kabupaten Bekasi merupakan salah satu firma hukum yang sedang berkembang pesat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan hukum, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Herzberg dalam (Azwanda & Hasri, 2024), karyawan akan merasa puas dan termotivasi jika faktor-faktor motivator terpenuhi, sementara ketidakhadiran faktor hygiene dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penerapan motivasi yang tepat menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong kinerja karyawan.

Basyid (2024) telah meneliti keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja adalah kegiatan yang melibatkan berbagi pikiran dan perasaan dengan orang lain atau dengan diri sendiri. Jika seseorang tidak dapat melakukan tugasnya secara efektif dan sesuai dengan waktu yang diberikan, mereka tidak akan dapat menciptakan bisnis yang sukses. Demikian juga keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan (P. N. Sari, 2023) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan, demikian juga dengan tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Peneliti sebelumnya banyak yang mengkaji motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan di bidang manufaktur, keuangan, pariwisata, dan perhotelan, namun demikian sejauh ini belum banyak kajian yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bidang jasa hukum tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada klien. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kepuasan pelanggan.

Tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Hukum Priska Siregar dan Partners yang berlokasi di Provinsi Bekasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di bidang hukum dan menjadi

pedoman bagi penegak hukum dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas karyawan.

## **LITERATURE REVIEW DAN HIPOTESIS**

### ***Human Resource Management Theory***

Menurut Busro (2018) Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seperangkat prinsip dan pendekatan yang digunakan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi individu dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya pengelolaan aspek-aspek seperti motivasi, pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja untuk menciptakan karyawan yang kompeten dan loyal. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang efektif memiliki keterkaitan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan karena pendekatan yang sistematis dalam pengelolaan pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja ini mencerminkan bagaimana individu menggunakan kemampuan, keterampilan, dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai target kerja secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan berbagai faktor seperti perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil kerja (Nuraldy, 2023). Menurut J. K. Sari & Andi (2025) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Demikian juga menurut Nurhalizah & Oktiani (2024) kinerja karyawan yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka. Pada prinsipnya, kinerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas dan kegiatan yang telah ditugaskan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan (Wahyuni et al., 2023) yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian (Sihotang, 2023) yang hasilnya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pada hakikatnya motivasi adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama, efisien, dan kompak dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Priyatno & Yuliana, 2025). Menurut Hasan et al., (2023) menyatakan motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang dapat menumbuhkan semangat kerja individu, sehingga mampu

berkolaborasi, bekerja secara optimal, serta memanfaatkan seluruh potensi dan kemampuannya demi mencapai kepuasan kerja. Seseorang dengan motivasi tinggi akan lebih memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri, yang tidak hanya mempengaruhi mereka secara pribadi tetapi juga berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan (Iskandar et al., 2025) yang hasilnya menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian (Setiawan & Handayani, 2025) yang hasilnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan kajian yang telah dilakukan, maka terbentuklah hipotesis sebagai berikut: H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Candana et al., (2023) lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditentukan oleh sejauh mana kualitas lingkungan tempat mereka bekerja mampu mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan, baik dari sisi fisik, psikologis, maupun sosial, sebagaimana dijelaskan dalam pendekatan psikologi organisasi. Semakin nyaman dan mendukung lingkungan kerja, semakin besar dorongan motivasi dan kinerja yang dihasilkan karyawan. Segala sesuatu yang berasal dari luar diri karyawan namun mempengaruhi kondisi kerja mereka, dapat dianggap sebagai bagian dari faktor lingkungan kerja. Demikian juga Kurnianto & Kharisudin (2022) menurut lingkungan kerja meliputi berbagai fasilitas dan sarana yang tersedia di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta membantu mengurangi tingkat stres kerja. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan (Lempoy et al., 2025) yang hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian (Utami et al., 2025) yang hasilnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis**

Berkaitan dengan kajian yang telah dilakukan, maka terbentuklah hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menyajikan data dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik (Adinda et al., 2023). Teknik pengumpulan data untuk populasi ini akan dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner yang dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik. Pendekatan yang dilakukan dengan cara

mengambil sampel dari suatu populasi, kemudian mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian. Untuk mengukur tanggapan responden digunakan skala likert. Penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja pada Law Office Priska Siregar & Partners di Law Office Priska Siregar & Partners Kabupaten Bekasi. Sampel yang digunakan sebanyak 36 responden yang bekerja pada Law Office Priska Siregar & Partners di Kabupaten Bekasi. Data yang diperoleh dari responden menunjukkan distribusi jenis kelamin dengan 20 responden pria (55,6%) dan 16 responden wanita (44,4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, yang mencerminkan proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan responden wanita.

Analisis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 29. Tahapan analisis data terdiri dari statistik deskriptif variabel, uji korelasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (Napitupulu et al., 2021). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji F untuk mengetahui seluruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Statistik deskriptif variabel adalah nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum dari variabel yang diteliti. Uji asumsi klasik adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas data. Uji hipotesis adalah pembuktian hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya apakah hipotesis diterima atau ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	36	13	35	29.36	4.058
Lingkungan_Kerja	36	11	35	30.69	3.956
Kinerja_Karyawan	36	6	30	26.19	4.104
Valid N (Listwise)	36				

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Dari tabel diatas, dapat diketahui jumlah data yang digunakan sebanyak 36 sampel, dengan demikian dapat disimpulkan:

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 13, nilai maksimum 35, nilai rata-rata 29,36 dan nilai standar deviasi sebesar 4,058.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 11, nilai maksimum 35, nilai rata-rata 30,69 dan nilai standar deviasi sebesar 3,956.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 6, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 26,19 dan nilai standar deviasi sebesar 4,104.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.88715210	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.062	
	Negative	-.099	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.487	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.474
		Upper Bound	.499
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Hasil dari tabel diatas, nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 atau 5%, menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah menguji apakah terdapat korelasi antara variabel, suatu penelitian dapat dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor VIF < 10.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.371	2.697		-1.250	.220		
	Motivasi_Kerja	.269	.114	.266	2.354	.025	.503	1.987
	Lingkungan_kerja	.706	.117	.681	6.032	<.001	.503	1.987

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, VIF menunjukkan nilai 1,987 kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Pengujian menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.496	1.606		2.177	.037
	Motivasi_Kerja	-.112	.068	-.385	-1.646	.109
	Lingkungan_kerja	.040	.070	.136	.580	.566

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil uji di atas, motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,109 dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikasni 0,566, keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual. Hasil uji Durbin-Watson (DW) menunjukkan nilai mendekati 2, yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

**Tabel 5. Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.776	1.94350	1.963
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Hasil uji autokorelasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,963 mendekati 2, dengan demikian tidak terdapat autokorelasi antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### Uji Regres Linier Berganda

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier dan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

**Tabel 6. Uji Regres Linier Berganda (Uji Hipotesis)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.371	2.697		-1.250	.220
	Motivasi_Kerja	.269	.114	.266	2.354	.025
	Lingkungan_kerja	.706	.117	.681	6.032	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji hipotesis pertama dan kedua sebagai berikut:

### Hipotesis pertama

Variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai T hitung adalah 2,354 dan nilai signifikansi adalah 0,025 ( $0,025 < 0,05$ ). ini menunjukan hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Law Office Priska Siregar & Partners diterima. Penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Iskandar et al., 2025) dan (Setiawan & Handayani, 2025) yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, disiplin, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi keinginan untuk berkembang, meraih prestasi, dan mendapat penghargaan atau insentif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih

produktif dan efisien. Dengan demikian, motivasi kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, serta membantu organisasi mencapai tujuannya secara optimal.

### Hipotesis Kedua

Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai T hitung adalah 6,032 dan nilai signifikansi adalah 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ). ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Law Office Priska Siregar & Partners diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Lempoy et al., 2025) dan (Utami et al., 2025) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana positif bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, motivasi serta semangat kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan.

**Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.992	2	232.496	61.553	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	124.647	33	3.777		
	Total	589.639	35			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_Kerja						

Sumber: Olah Data SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan:

### Hipotesis Ketiga

nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Law Office Priska Siregar & Partners diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Sihotang, 2023) dan (Wahyuni et al., 2023) yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja

lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Demikian juga lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga mendukung produktivitas karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan minim tekanan. Kombinasi antara motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian juga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal dari para karyawannya.

Penelitian ini telah dilakukan namun tidak terlepas dari keterbatasan yang harus diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu organisasi, yaitu Law Office Priska Siregar & Partners yang berlokasi di Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. Hasil temuan dalam penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke kantor hukum atau organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, dalam mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Ketiga, sampel yang digunakan hanya 36 responden.

Komunikasi antara karyawan maupun antara atasan dan bawahan perlu ditingkatkan, khususnya dalam penyampaian instruksi kerja dan koordinasi antara divisi. Disarankan adanya forum koordinasi rutin, penggunaan saluran komunikasi internal yang lebih efektif (seperti grup khusus kerja), serta mendorong budaya komunikasi dua arah agar mengurangi kesalah pahaman dalam pelaksanaan tugas. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya antara lain menambah sampel yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, menambah variabel seperti kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen, dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan*

- Bisnis*, 1(12), 3656–3673.
- Azwanda, Y. E. H., & Hasri, S. (2024). Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12).
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *JEMSI*, 2(1).
- Hasan, M., Sholihannisa, L. U., Kusuma, N., Rochmahtun, S., Suyitno, M., Putri, A. M., Salkiah, B., Subroto, D. E., Putra, A. A. W., & Nababan, H. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Iskandar, Y. A., Nasution, H. P., & Dalim, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 481–886.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis jalur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening organizational citizenship behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751.
- Lempoy, C., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 42–53.
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Lumban Tobing, C. E. R. (2021). *Penelitian Bisnis, Teknik dan Analisa dengan SPSS-STATA-Eviews*. MADENATERA.
- Nuraldy, H. L. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun jaya persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Computec International Bogor. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 3(1), 55–66.
- Sari, J. K., & Andi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Mitra Teknologi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 427–437.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17–31.
- Sihotang, J. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 1462–1475.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.