Bima Journal – Bussiness Management and Accounting
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima
DOI: https://doi.org/10.37638/bima.1.2.105-114

ANALISA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (HAM)

PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN REGIONAL OFFICES OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS

Anisa Yani[1)]; Karona Cahya Susena[2)]; Mimi Kurnia Nengsih[3)]
[1, 2, 3)] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Coresponding author : [3)] mimikurnianengsih@gmail.com

How to Cite :
Yani, Anisa (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) DI BENGKULU. *BIMA JOURNAL* : *Bussiness Management and Accounting*, *1*(2). DOI: https://doi.org/10.37638/bima.1.2.105-114

ARTICLE HISTORY
Received [28 Oktober 2020]
Revised [20 December 2020]
Accepted [31 Desember 2020]

KEYWORDS
Land and Building Tax

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) di Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang pegawai Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) di Bengkulu, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu, karena pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan para bawahannya dan selalu bekerjasama, selain itu pimpinan juga memberikan arahan dan dukungan dalam bekerja sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Faktor motivasi yang dapat dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu dengan cara memberikan supervise kepada para pegawainya dan juga memberikan jaminan kerja dengan cara promosi jabatan.

ABSTRACT

The purpose *of the study is to determine the employee performance in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (HAM) in Bengkulu. This research is a qualitative study, the*

informants used in this study were 5 employees of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (HAM) in Bengkulu, the data collection techniques used were interviews and the analytical method used was descriptive analysis method. The results of this study indicate that leadership factors can improve the employee performance in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (HAM) in Bengkulu, because the leader always maintains good relations with his subordinates and always cooperates, besides that the leader also provides direction and support in working therefore employees can improve their performance. Motivation factor that can be done by the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (HAM) in Bengkulu by providing supervision to its employees and also providing job guarantees by way of promotion. A safe and comfortable work environment will improve employee performance, as well as in the the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (HAM) in Bengkulu. The work environment provided is a physical and non-physical work environment.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai sebuah tujuan ditetapkan melalui sarana yang dibentuk dalam organisasi dan digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian ini hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi yang disebut dengan kinerja pegawai.kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, fan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisai tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Mueheriono, 2012:95).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja tersebut juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, dukungan dan bonus. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peranan

dalam peningkatan kinerja. Jika dilihat secara riil dalam dunia kerja sekarang ini, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Wibowo, 2011:7)

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan kinerja pegawai Pada Kantor kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) di Bengkulu belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Kantor Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) di Bengkulu, sehingga masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat. Hal ini juga diakibatkan tidak sesuainya latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang telah ditetapkan, seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi masih ada yang hadir pukul 09.00 WIB pagi, begitu pula saat jam makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB bahkan ada juga yang pukul 14.30 WIB. Disamping itu juga pegawai dalam menyikapi pekerjaan lebih kepada cepat selesai, sehingga ditemukannya kurang ketelitian pegawai dan kurangnya kemauan yang kuat dalam mempelajari tugas dan kewajiban. Indikator kinerja Menurut Purnomo (2011:3) adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut adalah *personal factors, leadership factors, team factors, sistem factors, situational factors* (Wibowo, 2011 :100). Berdasarkan fenomena yang ada pada kantor Kementrian Hukum dan HAM di Bengkulu masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh para pegawainya, seperti sering terlambat datang ke kantor dan tidak ikut apel pagi dan sorenya, pada saat jam kerja masih banyak berkeliaran di luar ruangan, pada sata bekerja masih banyak terlihat pegawai yang saling mengobrol dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisi Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) di Bengkulu".

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Rosiqin, 2010:41). Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaannya (Sondang, 2013:168).
Berdasarkan pengertian di atas, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien,karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Wahyudi (2010:101) "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya". Menurut Simamora (2010:338) "penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Analisis terhadap kinerja sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengernai aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Menurut Purnomo (2011:3) indikator kinerja adalah sebagai berikut :
a. Kepemimpinan, dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan dalam mengatasi masalah pegawai, tingkat kesediaan pimpinan menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pimpinan mendegelasikan kewenangan kepada bawahan, tingkat kesediaan pimpinan menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
b. Motivasi, dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat abseni, tingkat kualitas pekerjaan, tingkat upah dan adanya promosi (*reward)*.
c. Lingkungan Kerja, meliputi pemilihan dan penempatan pekerja, pendidikan dan pelatihan, rancangan tugas serta penilaian dan imbalan kerja.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai diri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berbeda dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Ilyas (2013:125), ada empat determinan utama dalam produktivitas organisasi termasuk didalamnya adalah prestasi kerja, faktor tersebut adalah lingkungan, karakteristik organisasi. Menurut Adino (2014:24) mengemukakan bahwa prestasi individu disamping dipengaruhi oleh motivasi dan pengetahuan, juga dipengaruhi oleh faktor persepsi peran yaitu pemahaman individu tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi individu. Kemampuan *(Abality)* menunjukkan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan tugas.
Sedangkan pendapat lain mengatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Wibowo (2011:100) sebagai berikut :

a. *Personel factors,* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetisis yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
b. *Leadership factors,* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungn yang dilakukan manajer dan team leader.
c. Team factors, ditunjukkan oleh kaulitas dukungan dengan yang diberikan oleh rekan sekerja.
d. Sistem factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
e. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, (2018:347), penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada *setting partisipan*, analisis data secara induktif/kualitatif, membangun data yang parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data.

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus, studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan dan sebagainya dalam waktu tertentu (Arifin , 2012:152).

Metode Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2018: 454) dalam penelitian kualitatif, sampel sumber data dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. Penentuan sampel sumber data masih bersifat sementara, dan akan berkembang kemudian setelah peneliti di lapangan. Sampel sumber data pada tahap awal memasuki lapangan dipilih orang yang memiliki *powers* dan otoritas pada situasi sosial atau obyek yang diteliti, sehingga mampu "membukakan pintu" kemana saja peneliti akan melakukan pengumpulan data.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Non probability sampling dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, dan snowball sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data, pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. (Sugiyono, 2018:367).

Dengan menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling yaitu merupakan salah satu cara menentukan informant yang paling umum di dalam penelitian kualitatif, menentukan kelompok peserta yang menjadi informant sesuai dengan kriteria yang dipilih yang relevan dengan masalah penelitian, siapa saja yang dijadikan sampel sumber data, dan berapa jumlahnya dapat diketahui setelah penelitian selesai. (Sugiyono, 2018: 454)

Adapun jumlah sampel keseluruhan di kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM di Bengkulu adalah 135 sampel. Tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 5 sampel yang ditetapkan sebelum pengumpulan data atau sebelum terjun langsung ke lapangan, sampel tersebut antara lain :

Ibu Melti Haryani selaku kepala Sub Bagian Kepegawaian, tata Usaha, dan Rumah Tangga

1. Ibu Suriyati selaku kepala Bidang Pelayanan Hukum
2. Bapak Pajar Elmi selaku kepala Bidang Hukum
3. Ibu Nelly Sinarti selaku kepala Bidang HAM
4. Bapak Pungka Marudut Sinaga selaku kepala Bagian Umum

Namun sampel berikutnya akan ditentukan bersamaan dengan perkembangan review dan analisis hasil penelitian saat pengumpulan data berlangsung. Peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang dipertimbangkan akan dapat memberikan data lebih lengkap. Unit sampel yang dipilih makin lama makin terarah sejalan dengan makin terarahnya focus penelitian. (Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono, 2018: 369)`

Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu. (Sugiyono, 2018: 404)

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah metode analisis data Miles dan Huberman, (Miles dan Huberman dalam Sugiyono,(2018: 404) mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Tahapan analisis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. PengumpulanData
   Menelaah atau mempelajari seluruh data yang telah terkumpul melalui observasi dan wawancara (interview) dengan pegawai kantor Kementrian Hukum dan HAM di Bengkulu, mengkaji dan menelaah data secara deskriptif terkait gambaran mengenai kinerja pegawai pada saat melakukan penelitian.
2. Reduksi Data
   Melakukan reduksi data, yaitu menyeleksi data dengan memilih yang penting-penting saja sehingga rangkuman inti dari penelitian tersebut tetap berada di dalamnya dan hasil penelitian yang diteliti akan lebih focus.
3. Penyajian Data
   Penyajian data, adapun informasi yang tersusun dan diberikan kemungkinan tentang adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan. Bentuknya dapat diikuti gambaran atau skema dari beberapa tabel yang dirancang untuk menyusun agar dapat dimengerti. Teknik analisis ini diperlukan peneliti untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara umum tentang apa yang sedang terjadi atau hasil data yang diperoleh selama penelitian sehingga dapat ditentukan apa yang selanjutnya harus dilakukan oleh peneliti.
4. PenarikanKesimpulan data
   Penarikan kesimpulan dan verifikasi, penarikan kesimpulan dilakukan saat peneliti menemukan permasalahan kinerja pegawai pada kantor Kementrian Hukum dan HAM di Bengkulu, peneliti akan membuat simpulan dari data yang telah disajikan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Hasil kesimpulan pada penelitian ini akan berupa hasil evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor menurut Purnomor (2011:3) yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, wawancara dilakukan kepada 5 orang informan yang merupakan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu yaitu Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui

bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu sudah berjalan dengan baik karena pimpinan dalam hal ini Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu selalu berhubugan baik dengan para bawahannya dengan cara bertegur sapa setiap kali bertemu dan pimpinan juga memberikan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan semua tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan oleh bawahan.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Umar (2008:38) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberkan arahan dan mempengaruhi pegawainya agar pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga dengan sendirinya kinerja akan meningkat.

Selain kepemimpinan motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai, ada banyak hal yang mampu memotivasi manusia untuk giat bekerja mulai dari ibadah kepada Tuhanya, tanggung jawab terhadap keluarga, untuk memperoleh penghasilan tetap, dan lain sebagainya. Namun hal tersebut hanya faktor-faktor atau alasan umum manusia bekerja, karena motivasi seseorang dalam semangat bekerja tergantung dari kebutuhan setiap individu serta keadaan yang saat itu sedang dihadapi.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Nawawi (2011: 366) bahwa memotivasi seseorang dikatakan efektif jika motivasi itu mampu membuat pegawai berubah menjadi lebih baik, lebih giat, serta kinerjanya meningkat, hal ini dikarenakan karyawan termotivasi oleh sesuatu yang menjadi perangsang dalam meningkatkan produktifitas kerjanya.

Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu sudah bisa dikatakan efektif karena mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja serta mampu mempertahankan prestasi kerja pegawau serta mampu menigkatkan kinerja pegawai. Adapun hal yang mampu memotivasi pegawai dalam bekerja adalah adanya arahan dari pimpinan, adanya pemberian supervisi bagi pegawai sehingga pegawai lebih giat bekerja karena mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaannya. Hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah adanya pemberian jaminan kerja dari instansi berupa promosi jabatan.

Lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kelengkapan sarana dan prasarana akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Pegawai akan merasa giat bekerja karena semua fasilitas yang mereka butuhkan dalam bekerja telah tersedia dengan cukup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2015:21) menjelaskan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut teori tersebut dapat diketahui lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan non fisik yaitu keadaan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan maupun maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, baik melalui bentuk fisik maupun non fisik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Faktor kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu, karena sikap seorang pemimpin yang selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawainya akan meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam bekerja, selain itu adanya arahan dan dukungan dari pimpinan terhadap bawahannya akan memudahkan pegawai dalam bekerja. Faktor motivasi yang dapat dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu dengan cara memberikan supervisi kepada para pegawainya dan juga memberikan jaminan kerja dengan cara promosi jabatan. Hal ini dapat memotivasi seseorang dalam bekerja karena dengan adanya promosi jabatan dan supervisi pegawai akan berusaha meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu lingkungan kerja yang diberikan adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari peralatan dan perlengkapan serta suasana yang ada ditempat kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan antara sesama pegawai, saling bekerjasama dan saling menghargai dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka disarankan sebagai berikut : Disarankan kepada pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu untuk lebih memberikan perhatian kepada bawahannya karena dengan perhatian yang lebih akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Bengkulu disarankan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memanfaatkan semua lingkungan kerja yang telah disediakan dengan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2012. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung.Alfabeha.

Amstrong dan Philip, Kotler. 2012. *Manajemen Pemasaran*, Edisi ke 12. Jakarta.PT Indeks.

David, Fred R. 2011. *Strategic Management*. Buku 1. Edisi 12 Jakarta. Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung. Alfabeta.

Irawan, Koko. 2010. Potensi Objek Wisata Air Terjun Serdang Sebagai Daya Tarik Wisata Di Kabupaten Labuhan Batu Utara. Kertas Karya. Program Pendidikan Non Gelar Pariwisata. Universitas Sumatera Utara.

Kotler, Philip dan Gerry Amstrong. 2014. Principle Of Marketing, 15th edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall.

Kotler, Philip dan Kevine Lane Keller. 2009. Manajemen Pemasaran. Edisi ke 12, Jilid 1, dialihbahasakan oleh Benjamin Molan. Jakarta : PT Indeks. Jakarta

Kotler dan Keller, 2012. Marketing Management. Edisi 14. Global Edition. Pearson Prentice Hall.

Kusumaningrum, Dian. 2009. Persepsi Wisatawan Nusantara Terhadap Daya Tarik Wisata Di Kota Palembang. Tesis PS. Magister Kajian Pariwisata. Universitas Gadjah Mada.

Rangkuti, Freddy. 2014. Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta. Gramedia Pustaka Umum.

Saladin, Djaslim. 2012. Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Pelaksanaan, Unsur-unsur Pemasaran. Bandung. CV. Linda Karya

Sinaga, Supriono. 2010. Potensi dan Pengembangan Objek Wisata Di Kabupaten Tapanuli Tengah. Kertas Karya. Program DIII Pariwisata. Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono. 2013. Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.