

Jurnal Logos Spectrum

ISSN 1907-316X

Volume 10, No 2, April - Juni 2015

Analisis Isi Berita Kekerasan Terhadap Perempuan Pada Media Sosial
Anita Runtuwene

Analisis Perekonomian Wilayah Dalam Perencanaan Pembangunan
Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Maluku Utara.
Angle S. Mandagie

Kajian Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero)
Kantor Cabang Manado
Juanita Pasare

Kajian Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Kota Tomohon.
Sandra Wullur

Implementasi Kebijakan Jaminan Kesehatan Masyarakat Miskin
(Studi Pada Rumah Sakit Prof. Dr. R.D. Kandou Manado).
Johanis Mappa

Partisipasi Politik Masyarakat Dalam Pembuatan Peraturan Desa
Jones Tompodung

Analisis Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan
Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada
Kecamatan Tondano Barat Kabupaten Minahasa
Novva Novita Plangiten

Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap
Kinerja Pegawai Pemerintah Di Kecamatan Tomohon Barat
Wehelmina Rumawas

Hubungan Antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dengan
Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian
Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa.
Handri S. Simeon

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa
Penerbangan PT. Lion Mentari Airlines Di Bandara Sam Ratulangi Manado
Olivia Fransiske Christine Walangitan



UNIVERSITAS SAM RATULANGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN SOSIOLOGI

Jurnal				Manado	ISSN
	Vol 10	No 2	Hal 110-208		
Logos Spetrum				April – Juni 2015	1907-316X

JURNAL LOGOS SPECTRUM

Volume 10, No 2, April - Juni 2015

KOMPOSISI PERSONALIA JURNAL LOGOS SPECTRUM

Pelindung

Dekan Fisip Unsrat
Philep M. Regar

Penanggung Jawab

Ketua Jurusan Sosiologi
Nicolaas Kandowanko

Pemimpin Umum/Redaksi

Anthonius Purwanto

Redaktur Pelaksana

Hendrik W. Pongoh

Dewan Redaksi

Benedicta J. Moku
Hendrik W. Pongoh
I Nengah Punia
Fonny J. Waani
Eveline J.R. Kawung
Shirley Y.V.I. Goni

Mitra Bebestari

Basri Amin
(Univ. Gorontalo)
Yustinus Slamet Antono
(STFT. St.Yohanes. Pematang Siantar)

Editor Eksekutif

John Dewey Zakarias

Administrasi Keuangan

Evie A.A. Suwu

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas petunjuk dan kasihnya sehingga kita senantiasa berkarya membangun peradaban bangsa, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan termasuk penerbitan *Jurnal Ilmiah Logos Spectrum* Volume 10 Nomor 2. April - Juni 2015

Pada volume kali ini, dimuat sepuluh artikel yang berupa hasil penelitian maupun kajian ilmiah dari beberapa penulis dengan latar belakang Akademik dari wilayah Sulawesi Utara, Maluku Utara, Gorontalo, Maluku dan Papua.

Jurnal *Logos Spectrum* merupakan media informasi dalam rangka menyebarkan berbagai karya ilmiah, baik berupa hasil penelitian maupun tulisan ilmiah populer yang ditulis oleh para penulis yang mempunyai latar belakang bidang ilmu sosial yang berminat mempublikasikan karya-karyanya demi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semoga tulisan-tulisan yang dimuat dalam jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Selamat Membaca

Redaksi

Jurnal	Volume	Nomor	Hal	Menyala
Logos Spectrum	Vol. 10	No. 2	Hal. 110-208	April - Juni 2015

JURNAL LOGOS SPECTRUM

VOLUME 10, NO 2, APRIL - JUNI 2015

DAFTAR ISI**KATA PENGANTAR -- ii****DAFTAR ISI -- i**

Analisis Isi Berita Kekerasan Terhadap Perempuan Pada Media Sosial -- 110 - 124
Anita Runtuwene

Analisis Perekonomian Wilayah Dalam Perencanaan Pembangunan Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Maluku Utara -- 125 - 135
Angle S. Mandagie

Kajian Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Manado -- 136 - 141
Juanita Pasare

Kajian Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tomohon -- 142 - 150
Sandra Wullur

Implementasi Kebijakan Jaminan Kesehatan Masyarakat Miskin (Studi Pada Rumah Sakit Prof. Dr. R.D. Kandou Manado) -- 151 - 159
Johanis Mappa

Partisipasi Politik Masyarakat Dalam Pembuatan Peraturan Desa -- 160 - 173
Jones Tompodung

Analisis Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Kecamatan Tondano Barat Kabupaten Minahasa -- 174 - 185
Novva Novita Plangiten

Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Kecamatan Tomohon Barat -- 186 - 191
Wehelmina Rumawas

Hubungan Antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa -- 192 - 202
Handri S. Simeon

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Penerbangan PT. Lion Mentari Airlines Di Bandara Sam Ratulangi Manado -- 203 - 208
Olivia Fransiske Christine Walangitan

Jurnal				Manado	ISSN
	Vol 10	No 2	Hal 110- 208		
Logos Spetrum				April - Juni 2015	1907-316X

Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Kecamatan Tomohon Barat

Wehelmina Rumawas

Dosen Pada Jurusan Administrasi FISPOL Universitas Sam Ratulangi

Abstract : The purpose of this study is to analyze and explain the effect of motivation factors and work environment toward the government employee performance. The study, which was located at Tomohon Western Districts, uses explanatory or hypothetical investigations. The samples were respondents from the total of 34 government employees at Tomohon Western Districts.

The data collection technique utilizes the sensus sampling by means of distributing questionnaires to the respondents. The data were then valued, tabulated and analyzed using multiple linear regression statistics. The results of this research show that: 1) motivation has a significantly influence on the employee performance. 2) work environment significantly influence the employee performance

Keywords : Motivation, Work Environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena selain sebagai penentu utama kemajuan organisasi juga sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa. Nawawi (2004) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsure manusia. Sumber daya manusia meskipun merupakan aset yang sulit diukur secara kongkret di bandingkan aset fisik atau aset lainnya, namun sumber daya manusia perlu perlu ditingkatkan kualitasnya oleh karena faktor ini sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu akan meningkatkan kinerja organisasi. Di era global saat ini, kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas adalah sangat tinggi, mengingat peran yang sangat besar. Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional (Mathis dan Jackson, 2006)

Iklim demokratis yang semakin kuat saat ini, desakan masyarakat agar pemerintah menjalankan fungsinya dengan baik dan memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat menjadi konsekuensi

tersendiri bagi pemerintah untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai. Masyarakat yang terus berkembang dengan segenap tuntutananya demikian juga pemerintah daerah. Hal ini berimplikasi terhadap layanan jasa yang harus disediakan oleh pemerintah daerah. Kompleksitas layanan yang semakin tinggi membawa pada suatu implikasi lanjutan terhadap tuntutan bagi peningkatan kinerja dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah (Mardiasmo, 2004).

Pemerintah kecamatan merupakan bagian dari pemerintahan di Daerah yang mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan pelayanan pada masyarakat, juga mengemban tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintahan pelayanan dan pembangunan daerah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan juga keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2011). Kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dan Primasari, 2015).

Amstrong dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada empat jenis ukuran kerja, yaitu :

1. Ukuran uang, mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian.
2. Ukuran upaya atau dampak, mencakup pencapaian suatu sasaran, penyelesaian suatu proyek, tingkat pelayanan, serta pengetahuan untuk memengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
3. Ukuran reaksi, akan menunjukkan penilaian rekan kerja dan pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
4. Ukuran waktu, menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon atau jumlah pekerjaan sasaran.

Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam teori ini memandang bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang bias terpenuhi sepenuhnya, kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Dengan begitu, setiap kebutuhan pada dasarnya telah terpenuhi,

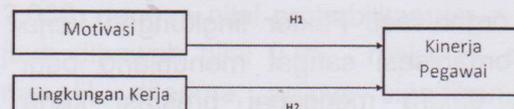
maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti luas dan dalam arti sempit.

Lingkungan kerja dalam arti luas terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tentram, dan juga menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit adalah lingkungan yang menyebabkan tiap unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya (Syarifudin, 1999). Factor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja dalam organisasi. faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Factor lingkungan kerja yang dimaksud adalah: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir, fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2005).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah mencakup pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dan yang menjadi objek penelitian adalah pegawai pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan maka kerangka konseptual kausalitas Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan seperti pada gambar berikut



Gambar . Kerangka Konsep Penelitian

Berdasar kerangka konsep penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai prosés yang menjelaskan

mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Harlie (2011) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan" hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil.

Labbase (2011) dalam jurnal yang berjudul "Analisis berbagai Variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Buru". Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa di Kabupaten Buru

Hayati (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Pelangi di Kota Malang), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan juga faktor lingkungan kerja Dalam organisasi. Faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja (Mangkunegara, 2005)

Labbase (2011) dalam jurnal yang berjudul "Analisis berbagai Variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Buru". Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa di Kabupaten Buru.

Endo (2011) dalam penelitiannya yang

berjudul "Analisis Faktor Motivasi, Budaya Lokal, Lingkungan Kerja dan Kualitas Pegawai Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Keerom Propinsi Papua" hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

Sukmawati (2011) dalam jurnal yang berjudul Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh pada Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. merupakan penelitian dengan menggunakan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Ferdinand 2006).

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang hubungan fungsional atau pengaruh hubungan antar variabel dengan variabel lain, dengan melakukan pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2003).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Tomohon Barat dengan jumlah populasi 34 orang.. Dalam hal ini seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Dalam penelitian ini pengambilan data Dari responden menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang disusun berdasarkan model Likert dengan 188 pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjanging data primer dari kalangan responden mengenai Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai.

Data yang telah dijaring dengan kuesioner kemudian diberi nilai dan ditabulasikan untuk selanjutnya dianalisis. Jawaban yang diperoleh dari responden sesuai dengan nilai variabel yang telah ditetapkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 17.0, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis regresi linier berganda.

HASIL

Analisis Pengaruh Secara Serentak (uji F)

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,490	2	4,745	16,540	,000 ^b
	Residual	8,893	31	,287		
	Total	18,382	33			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil analisis dengan SPSS

Pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda dengan variabel bebas Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh atau dapat memprediksi variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil uji F (Anova) pada tabel 1 dapat dilihat hasil yang diperoleh adalah nilai Fhitung = 16,540, nilai Ftabel pada derajat bebas (2;33) dengan nilai α = 0,05 adalah 3,28. Dengan demikian Fhitung>Ftabel atau 16,540>3,28. dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H₀ ditolak dan H_a diterima, ini berarti model regresi dapat dipakai untuk pengukuran pengaruh atau peramalan. Pengaruh Variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui dari

koefisien determinasi (Rsquare) pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2 Model Summary

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,718 ^b	,516	,465	,536	,516	16,540	2	31	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data padat tabel 2 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Rsquare) = 0,516, hal ini menunjukkan pengertian bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 51,6% oleh Variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) sedangkan sisanya (100% - 51,6% = 48,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Analisis Pengaruh Secara Parsial

Tabel 3. Koefisien Regresi dan signifikansinya

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,405	3,659		1,751	,090
	Motivasi	,309	,104	,385	2,996	,008
	Lingkungan Kerja	,486	,123	,512	3,952	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data pada tabel 3 pada variabel Motivasi (X1) nilai koefisiennya adalah 0,309, dengan konstanta 6,405 maka diperoleh persamaan perhitungan regresi yaitu: Y= 6,405 + 0,309X1.

Dari tabel 3 juga didapat nilai thitung = 2,996, untuk nilai ttabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = 33 maka didapat ttabel = 2,030. Ternyata nilai thitung> ttabel atau 2,996 > 2,030, dengan nilai probabilitas sig = 0,006 jauh dibawah nilai 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai koefisiennya adalah 0,486 dengan konstanta 6,405 maka diperoleh persamaan regresi :

Y = 6,405 + 0,486X2.

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai thitung = 3,952, untuk nilai ttabel dengan tingkat

signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = 33 maka didapat $t_{tabel} = 2,030$. Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,952 > 2,030$, dengan nilai probabilitas $sig = 0,000$ jauh dibawah nilai $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Atas dasar hasil diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 6,405 + 0,309X_1 + 0,486X_2.$$

Semua koefisien regresi bertanda positif, ini berarti setiap peningkatan pada semua variabel bebas yaitu Variabel Motivasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) akan berimplimentasi peningkatan pada Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Motivasi lebih besar dari nilai t_{tabel} , ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Tomohon Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa Pegawai di Kantor Kecamatan Tomohon Barat merasakan kebutuhan sudah terpenuhi maka akan mendorong untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan..

Hasil ini sejalan dengan teori dari Robbins (2015) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung penelitian dari Harlie (2012) dan Labbase (2011) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2011) dimana motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} , ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Tomohon Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa Pegawai di Kantor Kecamatan Tomohon Barat merasakan peningkatan lingkungan kerja yang menyenangkan melalui uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir, fasilitas kerja yang relative memadai membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelelitian ini sejalan dengan pendapat dari Mankunegara (2005) yang menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah factor individu dan factor lingkungan kerja organisasi. Factor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Labbase (2011) dan Endo (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak mendukung penelitian dari Sukmawati (2013) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan diatas, akan hasil penelitian terhadap pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peranan yang besar dalam organisasi pemerintah di Kantor

Kecamatan Tomohon Barat dalam menunjang kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Hasil temuan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomohon Barat, hal ini dapat dilihat dari indikator uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir, fasilitas kerja yang relatif memadai.

Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali konsistensi hasil penelitian ini juga dapat mengkaji lebih mendalam variabel motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja pegawai pada lokasi lainnya serta menambahkan variabel lain agar supaya model konseptual untuk peneliti kedepan akan semakin kompleks dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi praktis.
2. Pemerintah kecamatan Tomohon Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan factor motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Endo, P. 2011. *Analisis factor Motivasi, Budaya Lokal, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Keerom Propinsi Papua*. JAM, Vol. 9, No. 4. Juli 2011.
- Ferdinan, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen edisi kedua*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gaol, Jimmy.L. 2014. *A to Z Human Kapital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hayati, E. 2011. *Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Organisasional, terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Pelangi Kota Malang)*. JAM, Vol. 9. No.4. Juli 2011.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. JAM, Vol. 10. No.4. Desember 2012.
- Labbase, I. 2011. *Analisis berbagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Buru*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 9, No. 4, Juli 2011.
- Mangkunegara, A.P, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Mardiasmo, 2004. *Akutansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Prawirosentono, S dan Primasari, D. 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survey cetakan kedua*. Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sukmawati. 2013. *Peran Organisasional Citizenship Behavior sebagai mediator pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan*

- Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11, No. 4. Desember 2013.
- Syarifudin, D. 1999. *Sarana Kerja dalam Ruang Lingkup Kepegawaian.* Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Perubahan.* Ed. 2. Raja Grafindo Persada. Jakarta.