



Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen

| ISSN (Online) 3089-0756 |

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

DOI: <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v1i4>



Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Heru Tian Sanjaya¹, Dody Kurniawan², Ferawaty Puspitorini³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, herutian10@mail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, dody.kurniawan@dsn.ubhara.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: herutian10@mail.com¹

Abstract: *This study analyzes the influence of motivation and work climate on employee performance using a quantitative approach and multiple linear regression with SPSS version 26. The population in this study consisted of 36 employees of the Bekasi City Environment Agency in the Waste Management and Partnership Division. The technique used was a saturated sample because the number of respondents was less than 100. The results of the partial test (t) indicate that motivation significantly influences performance (calculated t-value 2.438 > t-table value 1.691; sig. 0.020 < 0.05), consistent with the findings of Sawitri et al. (2023) regarding the role of external motivation. However, it is important to maintain a balance with intrinsic motivation. Work climate also has a significant influence (t-calculated 1.791; sig. 0.043), supporting Prayoga's (2023) research on preventing burnout and turnover. Simultaneous tests (F) show that both variables have a significant combined influence (F-calculated 7.152 > F-table 3.285).*

Keywords: *Motivation, Work Climate, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif dan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi di Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, karena jumlah responden kurang dari 100. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t-hitung 2.438 > t-tabel 1.691; sig. 0.020 < 0.05), sejalan dengan temuan Sawitri et al. (2023) tentang peran motivasi eksternal. Namun, penting menjaga keseimbangan dengan motivasi intrinsik. Iklim kerja juga berpengaruh signifikan (t-hitung 1.791; sig. 0.043), mendukung penelitian Prayoga (2023) terkait pencegahan burnout dan turnover. Uji simultan (F) menunjukkan kedua variabel berpengaruh bersama secara signifikan (F-hitung 7.152 > F-tabel 3.285).

Kata Kunci: Motivasi, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, pencapaian hasil optimal dipengaruhi oleh motivasi, etos kerja, dan kebiasaan kerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bekasi yang bertugas memastikan lingkungan tetap bersih dan berkelanjutan.

Salah satu tantangan utama Dinas Lingkungan Hidup adalah pengelolaan sampah. Sesuai Pasal 17 Peraturan Wali Kota No. 38 Tahun 2021, Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan teknis serta pengawasan pengelolaan sampah. Tugasnya mencakup perencanaan, penyediaan sarana, serta pengendalian agar tidak terjadi penumpukan sampah yang mengganggu lingkungan.



Sumber : Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN)

Gambar 1. Data penanganan sampah Kota Bekasi 2021- 2023

Berdasarkan data Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN), timbunan sampah di Kota Bekasi menunjukkan penurunan dari 867.236,75 ton pada 2021 menjadi 637.778,59 ton pada 2023. Sampah yang berhasil dikurangi dan ditangani juga meningkat setiap tahunnya, mencerminkan perbaikan kinerja pengelolaan sampah oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bekasi.

Tren ini menunjukkan peningkatan kinerja pegawai DINAS LINGKUNGAN HIDUP secara signifikan. Menurut (Sadat et al., 2020), kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku kerja sesuai peran dalam jangka waktu tertentu. Pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yandi, 2022).

Motivasi adalah energi yang mendorong individu mencapai tujuan organisasi (Suci et al., 2021). Hasil pra-survei dan wawancara terhadap 10 karyawan Bidang Penanganan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi menunjukkan bahwa 5 di antaranya menganggap motivasi sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja. Salah satu karyawan menyebutkan bahwa peningkatan kinerja didorong oleh target triwulanan, yang mewajibkan peningkatan capaian sebesar 25% setiap triwulan. Jika motivasi hanya berasal dari tekanan target, tanpa didukung motivasi intrinsik, hal ini bisa mengancam keberlanjutan kinerja jangka panjang.

Iklim kerja yang kondusif mendorong kenyamanan, semangat, dan produktivitas, sedangkan iklim yang buruk dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja. Karena itu, peningkatan indikator iklim kerja, seperti fasilitas kerja, perlu menjadi perhatian (Yusaini & Utama, 2020). Meski kinerja Bidang Penanganan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi terus membaik tiap tahun, hasil wawancara pra-survei menunjukkan bahwa fasilitas kerja masih bergantung pada anggaran tahunan dari pemerintah pusat. Jika terjadi kerusakan di tengah tahun, Dinas Lingkungan Hidup harus mengajukan anggaran tambahan, yang bisa menghambat operasional.

Berdasarkan fenomena yang ada, terdapat beberapa permasalahan utama terkait kinerja karyawan di Bidang Penanganan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, yaitu: 1) Motivasi karyawan lebih dipicu oleh target kerja dibanding motivasi intrinsik; 2) Meskipun kinerja

meningkat tiap tahun, iklim kerja masih menghadapi kendala, terutama terkait keterbatasan fasilitas kerja; 3) Sistem anggaran tahunan menghambat pengadaan atau perbaikan fasilitas secara cepat; 4) Target triwulanan yang tinggi dapat menimbulkan tekanan berlebih, menurunkan motivasi intrinsik, dan mengabaikan kualitas kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengemukakan beberapa rumusan masalah yaitu: 1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?; 2) Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?; 3) Apakah Motivasi dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menghasilkan data berupa angka yang diperoleh menggunakan metode statistik atas sampel yang diambil yaitu sampel jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26.

Populasi dalam suatu penelitian merujuk pada keseluruhan objek atau elemen yang menjadi fokus dalam penelitian tersebut. Objektif ini dapat berupa manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa yang memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian (Hardani, 2020). Dalam penelitian ini, populasinya adalah 36 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi di Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan (Hardani, 2020). Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, karena jumlah responden kurang dari 100 (Arikunto, 2020). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah output yang dihasilkan sesuai aturan dan standar perusahaan (Pungkasan et al., 2024). Setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda dalam menjalankan tugas, sehingga output yang dihasilkan bervariasi dalam kuantitas dan kualitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai standar dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan (Syahdana Rizqi & Raudita Andra Nabila, 2022).

Menurut (Pusparani, 2021), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) Sikap dan Mental; 2) Pendidikan; 3) Keterampilan; 4) Manajemen Kepemimpinan; 5) Tingkat Penghasilan; 6) Gaji dan Kesehatan; 7) Jaminan Sosial; 8) Iklim Kerja; 9) Sarana dan Prasarana; 10) Kesempatan Berprestasi.

Selanjutnya, menurut (Latifah et al., 2020), terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu: 1) Hasil kerja; 2) Pengetahuan pekerjaan; 3) Inisiatif; 4) Sikap; 5) Disiplin waktu.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Motivasi bisa berasal dari dalam diri atau lingkungan sekitar. Seseorang yang termotivasi cenderung lebih antusias, mampu mengubah perilaku, mencapai tujuan, dan menjalani hidup lebih baik (Kamal Fahmi, Widi Winarso, 2021). Motivasi adalah dorongan atau rangsangan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Uswatul Fitroh et al., 2024). Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, dipengaruhi oleh motif dan faktor tertentu. Baik lembaga pemerintah maupun swasta memerlukan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan (Hidayat, 2021). dapat disimpulkan

bahwa Motivasi adalah komponen penting yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, baik itu terkait kehidupan pribadi maupun karir mereka.

Menurut (Muhammadiyah, 2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diuraikan berikut ini: 1) Pendidikan dan Latihan; 2) Kepemimpinan; 3) Lingkungan Kerja; 4) Kompensasi.

Selanjutnya, menurut (Adeina Sri Nining et al., 2023), terdapat 5 indikator motivasi yaitu: 1) Kebutuhan Fisik; 2) Kebutuhan Rasa Aman; 3) Kebutuhan Sosial; 4) Kebutuhan akan Penghargaan; 5) Kebutuhan Perwujudan Diri.

Iklm Kerja

Iklm kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari SDM. Semakin baik iklim kerja, semakin tinggi motivasi dan kinerja karyawan. Iklim ini berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku mereka (Prayoga & Wahyuningsih, 2023). Iklim kerja adalah lingkungan psikologis dalam organisasi yang terbentuk dari interaksi dan kebijakan perusahaan, serta memengaruhi perilaku dan moral karyawan (Rahman, 2021). Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, dipengaruhi oleh motif dan faktor tertentu. Baik lembaga pemerintah maupun swasta memerlukan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan (Pamungkas et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa Iklm Kerja adalah lingkungan kerja fisik dan psikologis sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh interaksi dan tindakan yang terjadi antara karyawan dan organisasi.

Menurut (Rahman, 2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim kerja seseorang dapat diuraikan berikut ini: 1) Fleksibilitas; 2) Tanggung jawab; 3) Standar; 4) Upah kerja; 5) Kejelasan; 6) Komitmen; 7) Struktur; 8) Dukungan; 9) Kepemimpinan.

Selanjutnya, menurut (Desi Ariani et al., 2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur iklim kerja: 1) Dukungan manajemen; 2) Kejelasan; 3) Ekspresi diri; 4) Kontribusi; 5) Penghargaan; 6) Tantangan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Peneitian Terdahulu

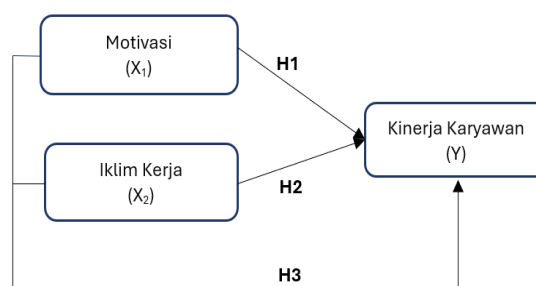
No	Nama peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1	Indra (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Grand Centerpoint Apartment Tower C dan D	1) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 2) Membahas peparuh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Smart PLS 4.0 untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel.
2	Kumari (2021)	Menelaah Peran Motivasi dan Penghargaan dalam Kinerja Kerja Karyawan melalui Efek Mediasi dari Kepuasan Kerja : Sebuah Bukti Empiris	1) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 2) Membahas peparuh motivasi terhadap kinerja karyawan.	1) Penggunaan Teknik Pengambilan <i>Sampel Non-Probability</i> . 2) Penggunaan SEM untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel utama. 3) Pendekatan geografi yang luas.
3	Paais (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan	1) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 2) Membahas peparuh motivasi terhadap kinerja karyawan.	1) Model pengukuran kesetaraan nilai variabel melalui transformasi data dengan menggunakan SPSS Log 10. 2) Penelitian menggunakan data sekunder berupa

				kredit bank dan pengeluaran pemerintah.
4	Ramadhani (2023)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Terminal Petikemas Belawan	1) Memberikan implikasi praktis yang penting bagi instansi terkait. 2) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 3) Membahas peparuh iklim kerja terhadap kinerja karyawan.	Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.
5	Prayoga (2023)	Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta)	1) Penggunaan Data Primer untuk Validitas hasil. 2) Memberikan implikasi praktis yang penting bagi instansi terkait. 3) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 4) Membahas peparuh iklim kerja terhadap kinerja karyawan.	1) Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>). 2) Menggunakan Variabel Intervening. 3) menggunakan teknik simple <i>random sampling</i> . 4) Penelitian ini juga menggunakan Uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung.
6	Pamungkas (2022)	Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BRI Cabang Mojokerto	1) Menggunakan keseluruhan populasi. 2) Memberikan implikasi praktis yang penting bagi instansi terkait. 3) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Menerangkan faktor yang paling dominan dalam penelitian.

Sumber: Google Scholar 2025

Kerangka Konseptual

Kerangka teori ini menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian variabel independen Motivasi (X_1) dan Iklim Kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). kerangka pemikiran penelitian tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan mengubah data mentah menjadi informasi yang terstruktur untuk menggambarkan karakteristik data secara sistematis dan memberikan wawasan dalam memecahkan masalah penelitian (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X1.1	0	1	0	15	20	36	4,42
X1.2	0	1	5	13	17	36	4,28
X1.3	0	0	3	15	18	36	4,42
X1.4	0	0	1	10	25	36	4,64
X1.5	0	1	4	10	21	36	4,42
Rata-rata Variabel Motivasi							4,43

Sumber: Data Diolah 2025

Rata-rata nilai variabel Motivasi adalah 4,43, menunjukkan bahwa responden menyetujui motivasi dapat diukur melalui lima indikator. Nilai tertinggi terdapat pada Kebutuhan akan Penghargaan (4,64), sedangkan terendah pada Kebutuhan Rasa Aman (4,28). Indikator yang paling mencerminkan motivasi adalah Kebutuhan akan Penghargaan.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Iklim Kerja

Item Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X2.1	0	0	5	11	20	36	4,42
X2.2	0	0	5	17	14	36	4,28
X2.3	0	0	2	23	11	36	4,25
X2.4	0	0	4	11	21	36	4,47
X2.5	0	0	4	14	18	36	4,39
X2.6	1	0	2	13	21	36	4,50
Rata-rata Variabel Iklim Kerja							4,39

Sumber: Data Diolah 2025

Rata-rata nilai variabel Iklim Kerja adalah 4,39, menunjukkan responden setuju bahwa iklim kerja diukur melalui enam indikator. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Tantangan (4,50) dan terendah pada Kejelasan (4,28). Indikator yang paling mencerminkan Iklim Kerja adalah Tantangan.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Y.1	0	2	5	8	21	36	4,33
Y.2	0	0	2	13	21	36	4,53
Y.3	0	0	2	13	21	36	4,53
Y.4	0	0	8	9	19	36	4,31
Y.5	0	1	1	12	22	36	4,53
Y.6	0	0	4	13	19	36	4,42
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan							4,44

Sumber: Data Diolah 2025

Rata-rata nilai variabel Kinerja Karyawan adalah 4,44, menunjukkan responden setuju bahwa kinerja diukur melalui lima indikator. Nilai tertinggi terdapat pada Pengetahuan Kerja dan

Sikap (4,53), sedangkan terendah pada Inisiatif (4,31). Indikator yang paling mencerminkan Kinerja Karyawan adalah Pengetahuan Kerja dan Sikap.

Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan proses untuk menilai apakah alat ukur (seperti kuesioner) yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya (reliabel) dan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (valid) (Ghozali, 2021).

Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Instrumen dinyatakan valid jika mampu mengungkap metrik yang ingin diukur dengan tepat (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.759	0,339	Valid
	X1.2	0.804	0,339	Valid
	X1.3	0.709	0,339	Valid
	X1.4	0.765	0,339	Valid
	X1.5	0.801	0,339	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap variabel motivasi lebih besar r-tabel dengan signifikansi 0,05. sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dinyatakan sebagai valid dan layak untuk diolah (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Iklim Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Iklim Kerja	X2.1	0.609	0,339	Valid
	X2.2	0.637	0,339	Valid
	X2.3	0.627	0,339	Valid
	X2.4	0.687	0,339	Valid
	X2.5	0.817	0,339	Valid
	X2.6	0.612	0,339	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap variabel iklim kerja lebih besar r-tabel dengan signifikansi 0,05. sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dinyatakan sebagai valid dan layak untuk diolah (Ghozali, 2021).

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.560	0,339	Valid
	Y.2	0.837	0,339	Valid
	Y.3	0.543	0,339	Valid
	Y.4	0.684	0,339	Valid
	Y.5	0.760	0,339	Valid
	Y.6	0.695	0,339	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada setiap variabel iklim kerja lebih besar r-tabel dengan signifikansi 0,05. sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dinyatakan sebagai valid dan layak untuk diolah (Ghozali, 2021).

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan memastikan bahwa kuesioner memberikan hasil yang konsisten saat digunakan berulang kali pada responden yang sama. Instrumen yang reliabel menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,797	0,70	Reliabel
Iklлим Kerja	0,764	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,767	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 (Ghozali, 2021). Motivasi memiliki nilai sebesar 0,797, iklim kerja memiliki nilai sebesar 0,764, dan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan layak untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis data kuantitatif, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ini digunakan untuk memastikan validitas dan keandalan model statistik yang digunakan, terutama dalam analisis regresi (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-Tailed) > 0,05, maka data dapat dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Selain itu, normalitas juga dapat dianalisis melalui grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot), di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar secara acak dan menjauhi garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

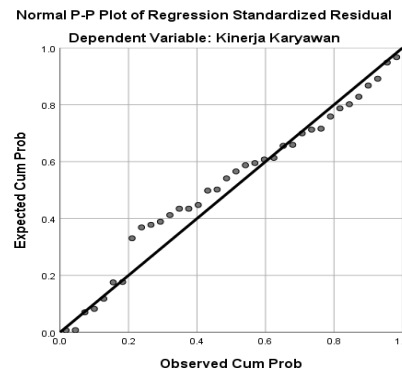
**Tabel 9. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39681596
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.056
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Tabel diatas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,061 (> 0,05), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.



Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot (P-Plot)

Berdasarkan Gambar diatas, titik-titik pada grafik P-Plot menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas dalam model (Ghozali, 2021).

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.381	4.466		2.324	.026		
Motivasi	.396	.162	.381	2.438	.020	.865	1.156
Iklim Kerja	.290	.162	.280	1.791	.043	.865	1.156

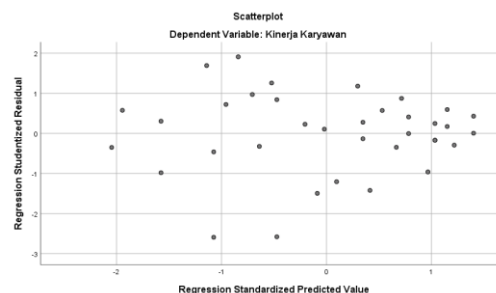
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel Motivasi dan Iklim Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,865 dan nilai VIF sebesar 1.156. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Ketentuan dalam pengujian heteroskedastisitas dilihat melalui *scatterplot* apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).



Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Gambar 4. Grafik Scatterplot

Hasil uji Scatterplot menunjukkan penyebaran residual yang acak dan merata, menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Maka, model regresi layak untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini efektif dalam mengukur kontribusi masing-masing variabel dan memahami hubungan simultan dalam model penelitian (Ghozali, 2021).

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.381	4.466			2.324	.026		
Motivasi	.396	.162	.381		2.438	.020	.865	1.156
Iklm Kerja	.290	.162	.280		1.791	.043	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.381 + 0,396 X_1 + 0,290 X_2$$

- 1) Konstanta. Nilai konstanta 10,381 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh motivasi dan iklim kerja, kinerja karyawan berada pada angka tersebut.
- 2) Motivasi (X1). Koefisien B = 0,396 berarti setiap peningkatan 1 satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,396 satuan. Hubungannya bersifat positif.
- 3) Iklim Kerja (X2). Koefisien B = 0,290 menunjukkan peningkatan 1 satuan iklim kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,290 satuan. Hubungannya positif, meski lebih kecil dibandingkan motivasi.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan ketentuan: jika sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan; sebaliknya, jika sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 12. Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.381	4.466			2.324	.026		
Motivasi	.396	.162	.381		2.438	.020	.865	1.156
Iklm Kerja	.290	.162	.280		1.791	.043	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil:

- 1) Motivasi. Nilai t-hitung sebesar 2.438 dan signifikansi 0.020 dengan asumsi nilai t-tabel sebesar 1.691, maka $2.438 > 1.691$ dan $0.020 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Iklim Kerja. Nilai t-hitung sebesar 1.791 dan signifikansi 0.043. dengan asumsi nilai t-tabel sebesar 1.691, maka $1.791 > 1.691$ dan $0.043 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan (Ghozali, 2021).

Tabel 13. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	87.157	2	43.578	7.152	.003 ^b	
Residual	201.065	33	6.093			
Total	288.222	35				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Motivasi

Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Hasil uji F menunjukkan F hitung 7,152 $> F$ tabel 3,285 dan sig. 0,003 $< 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa Motivasi dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1; semakin tinggi nilainya, semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 14. Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b											
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics							
				R Square	Change	F Change	df1	df2	Sig.	F Change	
1	.550 ^a	.302	2.46838	.302	7.152	2	33	.003			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS versi 26

Nilai adjusted R² sebesar 0.260 menunjukkan bahwa 26% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (Motivasi dan Iklim Kerja) dan 74% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, khususnya pada Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih bekerja karena tuntutan target (motivasi ekstrinsik). Jika kondisi ini terus berlangsung tanpa adanya dorongan dari dalam diri (motivasi intrinsik), maka kinerja yang baik mungkin sulit dipertahankan dalam jangka panjang.
2. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun capaian kinerja terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, namun masih terdapat kendala di lapangan, terutama terkait dengan keterbatasan fasilitas kerja dan lambatnya proses pengadaan. Hal ini bisa memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja sehari-hari
3. Motivasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal, motivasi dan iklim kerja harus dikelola secara bersamaan dan seimbang.

REFERENSI

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta* (p. 172).
- Desi Ariani, Ika Puji Saputri, & Indri Astiana Suhendar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kamal Fahmi, Widi Winarso, T. Y. (2021). Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Pos Indonesia Cabang Palopo. 52–60.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.
- Muhammadiyah. (2021). Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Takalar. *Balance: Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan*, 1(2), 168–176.
- Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 8(1), 1–8.
- Prayoga, H., & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.95>
- Pungkasan, G., Asif Khan, M., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 786–796.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.

- <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahman, T. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal PubBis*, 5(2), 147–160. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.454>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., Sanjaya, V. F., Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG) THE INFLUENCE OF MOTIVATION, REWARD, AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PUSPITA BEAUTY CLINIC IN BANDAR LAMP. 7(1)*
- Syahtana Rizqi, D., & Raudita Andra Nabila. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Uswatul Fitroh, Ery Teguh Prasetyo, & Dody Kurniawan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 163–178.
- Yusaini, Y., & Utama, I. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–