



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Dini Panca Tri Utami¹, Vesti Nadari Artisti²

Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia^{1,2}

Abstrak

Received: 06 Februari 2026
Revised: 16 Februari 2026
Accepted: 28 Februari 2026

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami juga menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui informasi serta penyebaran kuisioner terhadap 49 responden, yang kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 23. Variabel yang diteliti mencakup motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji korelasi pearson menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 dan sig < 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perlu adanya peningkatan serta pelaksanaan motivasi kerja yang diberikan agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada satuan kerja pemerintahan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

(*) Corresponding Author: dini10121459@digitechuniversity, vestinadari@digitechuniversity

How to Cite: Utami, D., & Artisti, V. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(3.C), 47-56. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12723>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang memegang peran krusial dalam suatu perusahaan. Di tengah era globalisasi dan dinamika dunia industri yang terus berkembang, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Di samping itu, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan produktivitas seseorang melainkan juga memberikan dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan. Setiap perusahaan tanpa memandang bentuk ataupun jenisnya dituntut untuk dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat meningkat serta memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.

Kemajuan organisasi baik swasta ataupun pemerintahan sulit terlepas dari dukungan sumber daya manusia. Untuk membentuk kinerja karyawan yang optimal, diperlukan peningkatan performa dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang bisa mendorong karyawan supaya bekerja lebih baik yaitu motivasi. Saraswati & Huda (2023), bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang supaya mau melakukan suatu aktivitas tertentu. Di dalam lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai dua aspek yang berhubungan. Karena motivasi yang diberikan akan menjadi faktor utama guna mendorong dan memberikan semangat karyawan untuk terus berupaya bekerja keras dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Terdapat berbagai macam instansi berbeda di suatu daerah yang memiliki tugas pokok serta fungsinya masing-masing salah satunya Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung (DLH) adalah salah satu instansi pemerintahan yang tugasnya bertanggung jawab pada sektor lingkungan. Menurut peraturan Wali Kota Bandung Nomor 120 tahun 2021, tugas pokok dari

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bandung yaitu membantu wali kota yang merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang lingkungan hidup.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung menjadi salah satu lembaga daerah yang mempunyai peran strategis dalam menjaga kebersihan, kelestarian juga kualitas lingkungan hidup kota, dengan beberapa program seperti kang pisman, pengelolaan bank sampah, pengawasan pencemaran lingkungan dan pemeliharaan taman dan ruang terbuka hijau. Untuk menjalankan ini semua perlu adanya dukungan penuh dari seluruh karyawan. Seperti itulah tugas yang di emban oleh instansi pemerintahan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, peran serta kinerja karyawan sangatlah krusial mengingat tanggung jawabnya untuk menjaga kualitas lingkungan hidup dari suatu wilayah.

Kinerja (*performance*) yaitu tingkat dari suatu pencapaian visi dan misi juga tujuan dari suatu organisasi Mahsum (dalam Siska & Tribudiyatmanto. 2020). Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting didalam sebuah perusahaan bahkan dikatakan sebagai asset disamping mesin, material dan sebagainya. Oleh karena itu, SDM menjadi unsur penting sebab ia memiliki tenaga, bakat serta ide kreativitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah elemen yang berperan signifikan terhadap keberhasilan dalam meraih tujuannya. Mereka bukan hanya berfungsi sebagai sebagai objek dalam proses pencapaian tersebut, melaikna juga bertindak sebagai subjek atau pelaku. Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali yang berperan aktif yang terlibat dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung telah memberikan berbagai fasilitas penunjang kerja seperti akses internet, komputer, printer, AC, lemari arsip dan kendaraan operasional, dll, namun kinerja pegawai masih diarsa kurang mencapai tingkat optimal. Walaupun situasi ini belum berpengaruh besar terhadap kualitas pelayanan yang masih dinilai baik namun hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya tergantung pada ketersediaan alat kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal. Di antara faktor-faktor tersebut adalah rendahnya motivasi kerja, kurangnya perhatian dan pengawasan, serta minimnya penghargaan terhadap pencapaian pegawai. Kinerja karyawan yang baik dapat menaikkan efisien serta produktivitas juga dapat meningkatkan kepuasan bagi masyarakat bagi pihak yang dilayani (Laila & Irsyad, 2024)kinerja karyawan dapat dinilai memlaui penilaian yang berbasis sasaran kinerja karyawan yang telah disusun secara sistemasis yang mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, tujuannya sebagai tolak ukur serta acuan yang jelas untuk menilai kinerja karyawan yang objektif, adil, terukur.

Tabel 1 Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran Kinerja Pegawai			
Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung			
Kategori Penilaian	2022	2023	2024
Hasil Kerja	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi
Perilaku Kerja	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2025

Berdasarkan tabel 1 data yang berlandaskan pada Sasaran Penilaian Pegawai (SKP) dikatakan bahwa rata-rata menunjukkan hasil yang sesuai ekspektasi atau baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan organisasional di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. istilah manajemen berasal dari bahasa asing yaitu “*management*” yang berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur atau mengelola. Secara umum, manajemen dipahami sebagai proses pengelolaan sumber daya yang tersedia agar dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Sinambela & Sinambela (2021), menyebutkan jika manajemen dikenal dengan suatu konsep 6M. Ini dapat diartikan sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang mana sebagai berikut:

1. *Man* (Sumber Daya Manusia)
2. *Money* (Keuangan)
3. *Materiil* (Sarana Fisik)
4. *Machine* (Teknologi dan Mesin)
5. *Method* (Metode Kerja)
6. *Market* (Pasar Atau Target)

Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah aset utama yang paling vital serta wajib dimiliki oleh setiap perusahaan maupun organisasi, dan juga menjadi aspek yang harus mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan manajemen. *Terminology* sumber daya manusia (*human resource*) mengacu pada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang berperan dalam merancang serta menghasilkan *output* untuk mendukung pencapaian strategi serta tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian ataupun kompeten, maka akan mustahil bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Karena manusia lah yang membuat sumber daya lainnya dapat bergerak dengan baik.

Motivasi Kerja

Motivasi artinya dorongan dari seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja diberikan agar para karyawan dapat bekerja secara proaktif dan juga agar berhasil mencapai tujuan-tujuan perusahaan, memberikan motivasi kepada seseorang untuk bekerja umumnya bukanlah hal yang mudah, karena motivasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu yang berasal dari diri sendiri atau dari lingkungan organisasi. Dan yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual ialah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), juga kemampuan-kemampuan (*abilities*). kemudian yang tergolong dalam faktor-faktor yang bersumber dari organisasional diantaranya meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerjaan (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) terakhir pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Sunyoto (dalam Siswanto, dkk, 2020) mengemukakan jika motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai apa yang diinginkannya. Pendapat lain dari Hasibuan (dalam Riana 2024), motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang dapat menumbuhkan semangat kerja seorang karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif dan terkoordinasi dengan mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kepuasan kerja.

Motivasi menjadi suatu hal yang terbilang penting karena dengan adanya motivasi Perusahaan mengharapkan kepada setiap pegawainya untuk dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang tidak tampak secara fisik, namun mampu mendorong dan memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun yang datang dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik)."

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020), tujuan dari pemberian motivasi dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal, yaitu:

- a) Mendorong semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja
- b) Meningkatkan produktivitas hasil kerja karyawan.
- c) Menjaga kestabilan tenaga kerja di Perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mempermudah proses perekrutan tenaga kerja.
- f) Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas serta kewajiban.
- j) Mengoptimalkan efisiensi dalam pemakaian peralatan dan bahan baku.

Langkah agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan ialah dengan cara meningkatkan motivasi kerja contohnya seperti memberikan penghargaan atau pujian untuk karyawan yang kehadirannya bagus, menambahkan bonus bagi yang berprestasi, atau menyelenggarakan pelatihan dalam rangka meningkatkan kerja, melakukan pendekatan tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan pimpinan (Rasyid & Artisti, 2024).

Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Hanafi, 2024), terdapat beberapa indikator motivasi, sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Dimana seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati dan mengerahkan semua kemampuan (*skill*) yang dimiliki.

2. Orientasi Masa Mendatang

Dapat merencanakan mengenai langkah apa yang perlu dan akan dilakukan.

3. Usaha Untuk Maju

Dalam hal ini upaya yang dilakukan melalui kegiatan untuk mencapai tujuan.

4. Rekan Kerja Yang Dipilih

Menunjukkan kebebasan bagi seseorang untuk memilih rekan kerja yang dianggap tepat untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Faktor-faktor motivasi lainnya dikutip dari Herzberg (dalam Safri & Hendry 2020) faktor-faktor tersebut yaitu sebagai berikut ini:

- a) Gaji (*Salary*)
- b) *Supervise*
- c) Hubungan Kerja

- d) Kondisi Kerja
- e) Peluang Untuk Maju (*Advance*)
- f) Keberhasilan (*Achievement*)
- g) Tanggung Jawab.

Kinerja

Kinerja di dalam organisasi merupakan cerminan dari tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah direncanakan. Secara umum, kinerja dapat ditinjau dari dua perspektif yaitu dari kinerja individu (karyawan) dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dimana kedua segi kinerja ini dinilai memiliki keterikatan yang sangat erat. Kinerja individual pekerja bisa memiliki kinerja yang berbeda walau memiliki *background* pendidikan dan masa kerja yang sama. Sutono & Sunarno (2022), bahwasannya kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas, kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Kinerja karyawan merupakan satu tingkat pencapaian dari karyawan itu sendiri secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu disaat menjalankan kewajibannya dengan segala kemungkinan, misalnya standar hasil kinerja, sasaran, target dan kriteria yang sudah ditentukan dari awal.

Kinerja berhubungan juga berkaitan erat dengan hasil dari tindakan kerja seseorang, seseorang yang cenderung memiliki produktivitas tinggi umumnya akan menunjukkan tingkat kinerja yang baik begitupun sebaliknya, sederhananya adalah kinerja itu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi untuk perusahaan atau organisasi (Komara & Artisti, 2024).

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja ialah suatu pencapaian dari segala tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka yang menjadi fungsi dan interaksi antara kemampuan dan juga motivasi sebagai hasil dari pekerjaan yang merupakan keluaran (*output*) dari suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja

Menurut Moeherione (dalam Widiati, 2021) indikator kinerja merupakan nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *ouput* dan *outcome* suatu kegiatan. Adapun indikator-indikator terkait kinerja karyawan secara individu yang disampaikan oleh Robbins (dalam Wardani, 2019) yang terdiri dari beberapa elemen diantaranya sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja dinilai berdasarkan persepsi karyawan terhadap mutu hasil pekerjaan yang dicapai dan juga kesesuaian dengan keahlian dan kompetensi karyawan.

b) Kuantitas

Merujuk pada jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam satuan unit, jumlah dan banyaknya aktivitas yang berhasil diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merujuk sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan mempertimbangkan efisiensi waktu serta keterkaitannya dengan hasil kerja yang optimal.

d) Komitmen Kerja

Yaitu suatu keadaan yang mana seseorang memihak organisasi mendukung tujuan-tujuan serta mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

METODE

Metode penelitian kuantitatif ini merupakan suatu pendekatan yang memakai data numerik dan dapat dijelaskan secara statistika dengan tujuan mengukur hubungan dari suatu variabel yang disajikan (Sugiyono 2022:2). Dengan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif ialah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari suatu variabel bebas dan variabel terikat (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diukur menggunakan skala likert. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di instansi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung dengan sampel sebanyak 49. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, teknik ini untuk mencari pengaruh juga memutuskan hipotesis pada variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

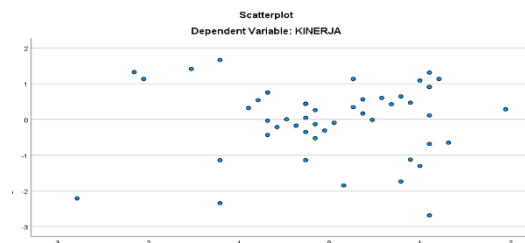
Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan setelah melakukan uji instrument seperti validitas dan reliabilitas. Tahapan yang dilakukan pada uji yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah data residual yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2018). Pada pengujian ini memakai metode uji Kolmogorov Smirnov. Hasil dapat dikatakan normal jika nilai dari signifikansi variabelnya > 0.05 begitupun sebaliknya dapat dikatakan tidak normal bilamana nilai signifikansi nya < 0.05 .

Tabel 2 Uji Normalitas



Sumber: Penulis 2025

Merujuk tabel 2 hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53335734
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.064
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Penulis 2025

Berdasarkan gambar 1 scatterplot diatas hasil pengujian menunjukkan bahwasanya terjadi penyebaran titik-titik secara acak di sekitaran garis nol dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Itu berarti gejala heterokedastisitas tidak terpenuhi. Maka dari itu asumsi mengenai homokedastisitas terpenuhi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.735	2.560

Sumber: Penulis 2025

Merujuk pada tabel 3 diatas hasil analisis koefisien determinasi yang dapat dilihat pada kolom R square yaitu 0.741 atau setara dengan 74,1%. Sementara itu, sisanya 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Korelasi

Dilakukannya uji ini adalah untuk mengetahui hubungan dari variabel motivasi kerja (X) dan kinerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian korelasi *pearson*.

Tabel 4 Uji Korelasi

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	49	49
KINERJA	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Penulis 2025

Hasil analisis pada tabel 4 antara variabel motivasi kerja dan kinerja diperoleh nilai sebesar $0.861 < 0.001$, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang terbilang sangat kuat juga positif diantara kedua variabel tersebut, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari < 0.05 .

Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh dari satu variabel bebas kepada variabel terikat, yaitu motivasi kerja (X) kinerja (Y).

Tabel 4 Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	3.446		.378	.707
	MOTIVASI KERJA	.449	.039	.861	11.587	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Penulis 2025

Merujuk hasil analisis tabel 5 uji regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan model regresi berikut:

$$Y = 1.302 + 0.449X$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Motivasi

Hasil persamaan pada tabel 4 ini menjelaskan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien 0,449 sig < 0,05 bertanda positif.

Uji T

Tabel 6 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	3.446		.378	.707
	MOTIVASI KERJA	.449	.039	.861	11.587	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Penulis 2025

Uji T dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel motivasi kerja dan juga kinerja. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Untuk nilai T_{hitung} didapatkan nilai $0,449 > T_{tabel}$ 1,667. Maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini, menunjukkan jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji statistik yang dilakukan terlihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas kedua variabel yaitu Motivasi kerja dan kinerja dapat dikatakan valid dan reliabel pengujian ini telah memenuhi syarat pengujian dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Hasil persamaan regresi $Y = 1.302 + 0.449X$ ini menunjukkan jika motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasarkan nilai korelasi 0.861 sig < 0.001 karena nilai signifikansi kurang dari < 0.05 maka disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja. Ini juga diperkuat dengan besaran nilai T_{hitung}

$11.587 > T_{\text{tabel}} 1.677$ ini menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 ditolak ini menandakan bahwa tidak adanya hubungan di antara variabel Sedangkan H_a (hipotesis alternatif) diterima itu mengartikan jika dari kedua variabel menyatakan adanya hubungan antar variabel (Zaki dkk. 2021). Pemberian motivasi kepada seseorang dapat mempengaruhi tingkat kinerja maupun semangat dari seorang karyawan, karyawan yang cenderung termotivasi baik yang datang dari luar atau diri sendiri akan mempunyai semangat tersendiri untuk dapat memberikan kontribusinya dengan baik. Banyak faktor yang bisa meningkatkan kualitas kinerja seperti kepemimpinan, lingkungan dan kenyamanan fasilitas yang diberikan di tempat kerja, adanya komunikasi, kesempatan untuk maju.

PENUTUP

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Berdasarkan pada uraian yang di jelaskan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor dinas lingkungan hidup kota bandung menunjukkan skor tanggapan responden yang baik.
2. Terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ini menandakan adanya hubungan yang positif yang terjadi dari kedua variabel tersebut yang didasari pada hasil pengujian statistik. Pentingnya peran motivasi dapat memberikan kontribusi besar untuk dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.
3. Adanya pengaruh signifikan yang terjadi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat di berikan saran berikut:

1. Pimpinan dapat berperan aktif memberikan dukungan, dorongan serta apresiasi sebagai faktor penyemangat karyawan. Perlu adanya pengawasan dalam bekerja yang dilakukan guna meminimalisir faktor-faktor yang tidak diinginkan dan hal tersebut juga dapat menjadi bentuk perhatian yang dilakukan.
2. Meningkatkan motivasi diri, disiplin kerja, menambah keterampilan dengan mengikuti pelatihan. Dapat berperan penting terhadap kemajuan serta perubahan organisasi dimasa depan.
3. Implementasi serta pengawasan terhadap penilaian kinerja lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister manajemen*, 3(2), 73-82.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Zaki, M., & Saiman. (2021). Kajian tentang perumusan hipotesis statistic dalam pengujian hipotesis penelitian. *JIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115-118.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitai Dan R&B. Bandung: Alfabeta
- Widiati. 2021. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. As Siyasa.

- Safri, H. & Hendry, M. S. R. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lauhan Batu Utara. *Jurnal Ecobisma*.
- Hanafi, K. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Toko Sembako Blokoneng.
- Hasibuan, S. P. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riana, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koprn hagen coffe & eatry.
- Siswanto, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 7 No. 2
- Saraswati, A, R., & Huda, U, I. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Banac Kota Banjarbaru. *Jurnal: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*
- Siska, A, D. & Tribudiyatmanto, M (2020). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*.
- Sutono., Sunarno., dkk (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)* Vol.1, No.3 2022: 216-230
- Ar-Rasyid, M. I., & Artisti, V. N. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 8514–8526. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Komara, D. J., & Artisti, V. N. (2024). Analisis program pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Kota Bandung (Studi kasus: Pelatihan untuk tenaga pendidik dari Dinas Pendidikan Kota Bandung). *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2281–2289.
- Laila, L. N., & Irsyad, K. H. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Karanganyar. *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2386–2393.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.