



## Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur

Aderia Khabibatuazzahroh<sup>1\*</sup>, Rinda Sandayani Karhab<sup>2</sup>, Vera Anitra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: [2111102431179@umkt.ac.id](mailto:2111102431179@umkt.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of organizational climate and work motivation on employee performance at the Energy and Mineral Resources Office of East Kalimantan Province. The research is based on the strategic role of public employees in the energy sector to support regional policy implementation and the importance of creating a productive and motivated work environment. A quantitative approach was used through a survey method by distributing questionnaires to 68 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that both organizational climate and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.329 indicates that 32.9% of the variation in employee performance can be explained by the two variables. These findings highlight the importance of establishing a conducive organizational climate and enhancing employee motivation to support optimal performance in the public sector.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Work Motivation, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran pegawai sektor energi dalam mendukung efektivitas kebijakan strategis daerah serta kebutuhan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan termotivasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner kepada 68 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,329 mengindikasikan bahwa 32,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya penciptaan iklim organisasi yang kondusif serta peningkatan motivasi kerja dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di sektor publik.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor energi merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program strategis pemerintah daerah, khususnya dalam pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan. Dalam konteks Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Kalimantan Timur,

---

Received June 12, 2025; Revised June 18, 2025; Accepted June 25, 2025

\*Corresponding author, e-mail address

keberhasilan kebijakan sangat bergantung pada efektivitas dan produktivitas ASN dalam menghadapi tantangan seperti transisi energi, pengawasan aktivitas pertambangan, dan pelayanan publik yang transparan. Dinas ini memegang peran strategis dalam merumuskan kebijakan energi dan mengelola sektor pertambangan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan program. Namun, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem manajemen, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengelolaan sumber daya manusia dan motivasi kerja.

Salah satu faktor internal yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi kolektif pegawai terhadap suasana kerja, struktur, serta nilai-nilai yang berlaku di lingkungan organisasi. Iklim ini terbentuk dari sikap, perilaku, dan kepribadian anggota organisasi, serta memengaruhi pola kerja dan produktivitas pegawai. Iklim organisasi yang baik mampu mendorong semangat kerja, kolaborasi, dan pencapaian kinerja yang optimal (Graciela *et al.*, 2021). Dalam sektor publik, khususnya bidang energi, iklim organisasi yang kondusif menjadi landasan penting bagi ASN untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai target organisasi.

Selain iklim organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor utama yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rulianti *et al* (2023) Motivasi adalah proses individu atau sekelompok orang untuk ingin melakukan sesuatu yang telah ditentukan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja, aspirasi karir, serta keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan aspirasi karir, serta faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan kondisi kerja, semuanya berkontribusi terhadap tingkat motivasi seseorang. Di sektor publik, motivasi tidak hanya terkait dengan aspek finansial, tetapi juga insentif moral dan dukungan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat, efisien, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Susilo *et al.*,(2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, kajian

empiris yang secara khusus meneliti pengaruh kedua variabel tersebut di sektor energi pemerintahan daerah masih terbatas. Dalam konteks Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur, pemahaman mendalam mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting di tengah kompleksitas dan dinamika sektor energi. Penelitian ini berupaya memperluas kerangka teori perilaku organisasi dan manajemen kinerja, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini juga memiliki dampak yang luas bagi sektor publik, terutama dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan publik pada sektor ESDM. Untuk menentukan hubungan antara kinerja pegawai, motivasi kerja, dan iklim organisasi, metode statistik akan digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan. Secara khusus, sektor energi dan mineral membutuhkan efisiensi dan layanan berbasis sistem informasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik pada sektor ESDM. Menurut latar belakang diatas, maka penulis tertarik pada penelitian berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur”**

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Halik, 2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Sementara itu, menurut Kuswati (2020), kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi pemerintah, karena menjadi indikator keberhasilan pelayanan publik dan pelaksanaan program kerja.

## **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi kolektif para anggota organisasi terhadap kondisi lingkungan kerja internal yang memengaruhi perilaku mereka. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi mencerminkan bagaimana pegawai memahami kebijakan, praktik, dan prosedur yang berlaku di organisasi. Graciela et al. (2021) menambahkan bahwa iklim organisasi terbentuk dari interaksi sosial dan budaya kerja yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan nilai bersama. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong loyalitas dan semangat kerja, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam instansi yang bergerak di sektor strategis seperti energi.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Ferry & Ajabar (2021), motivasi kerja adalah dorongan pribadi yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja, yang muncul dari kebutuhan, keinginan, serta tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) seperti kepuasan kerja, serta dari luar (ekstrinsik) seperti penghargaan atau kondisi kerja. Sri Wahyuni et al. (2024) menyatakan bahwa rendahnya motivasi berdampak negatif terhadap produktivitas kerja, khususnya di sektor energi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu menciptakan lingkungan yang memotivasi untuk mencapai kinerja optimal.

## **Hipotesis Penelitian**

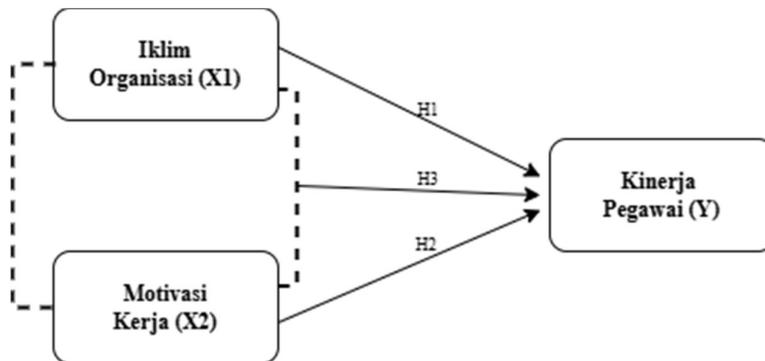
Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H1** : Iklim organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

**H2** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

**H3** : Iklim organisasi dan motivasi kerja dengan simultan berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

Berikut ialah gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini:



Berdasarkan kerangka berpikir diatas, peneliti akan menguji terkait iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Melalui pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data primer yang melalui kuesioner, penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut pada lingkungan kerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian dilakukan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 68 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

dinyatakan valid dengan nilai korelasi item-total  $> 0,240$  dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , yang berarti instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data.

Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25, yang mencakup uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (untuk pengaruh parsial) dan uji F (untuk pengaruh simultan). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

**Keterangan:**

- Y = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Bilangan Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi iklim organisasi
- $X_1$  = Iklim Organisasi
- $\beta_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja
- $X_2$  = Motivasi Kerja

Model tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Data Responden**

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, melibatkan 68 pegawai dalam survei kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden, yang disebarakan melalui Google Formulir. Dalam penelitian ini ada beberapa karakteristik yang peneliti ambil seperti jenis kelamin dan usia.

**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Penelitian ini menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin melalui data identitas mereka yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	42	61,8%
2	Perempuan	26	38,2%
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki paling mendominasi yaitu sebanyak 42 pegawai (61,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 26 pegawai (38,2%).

### Karakteristik Responden Menurut Usia

Penelitian ini menguraikan karakteristik responden berdasarkan usia melalui data identitas mereka yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2 Karakteristik responden menurut usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30 tahun	43	63,2%
2	31-40 tahun	10	14,7%
3	41-50 tahun	14	20,6%
4	51-60 tahun	1	1,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 20-30 tahun paling mendominasi yaitu sebanyak 43 pegawai (63,2%), 31-40 tahun sebanyak 10 pegawai (14,7%), 41-50 tahun sebanyak 14 pegawai (20,6%), 51-60 tahun sebanyak 1 pegawai (1,5%).

Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 68 pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Kalimantan Timur. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan hasil analisis data yang diperoleh melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis.

## Hasil Uji Instrumen Data

### 1. Uji Validitas

#### Validitas Variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)

*Tabel 3.3 Validitas Variabel Iklim Organisasi*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,771	0,240	Valid
X1.2	0,643	0,240	Valid
X1.3	0,680	0,240	Valid
X1.4	0,606	0,240	Valid
X1.5	0,487	0,240	Valid

Sumber: *Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, seluruh item pada variabel X<sub>1</sub> yaitu iklim organisasi, dinyatakan valid. Suatu item dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,240.

#### Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

*Tabel 3.4 Validitas Variabel Motivasi Kerja*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,865	0,240	Valid
X2.2	0,796	0,240	Valid
X2.3	0,824	0,240	Valid
X2.4	0,641	0,240	Valid
X2.5	0,599	0,240	Valid

Sumber: *Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, seluruh item pada variabel X<sub>2</sub> yaitu motivasi kerja, dinyatakan valid. Suatu item dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,240.

#### Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

*Tabel 3.5 Validitas Variabel Kinerja Pegawai*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,867	0,240	Valid
Y2	0,824	0,240	Valid
Y3	0,803	0,240	Valid
Y4	0,827	0,240	Valid

Sumber: *Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, seluruh item pada variabel Y yaitu kinerja pegawai, dinyatakan valid. Suatu item dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu sebesar 0,240.

## 2. Uji Realibilitas

**Tabel 3.6 Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0,840	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,618	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,800	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai *Cronbach Alpha* masing-masing sebesar 0,840, 0,618, dan 0,800. Nilai-nilai ini mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi (*Cronbach Alpha*  $>$  0,60) untuk seluruh item yang diuji.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas**

Unstandardized Residual		
N		68
Normal Parametersa.b	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.79118048
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		0,055
Negative		-0,098
Test Statistic		0,098
<b>Asymp Sig (2-tailed)</b>		<b>0,173</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,173. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data dalam analisis ini cenderung berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi mengenai normalitas distribusi data dapat diterima untuk analisis selanjutnya.

### 2. Uji Multikolinearitas

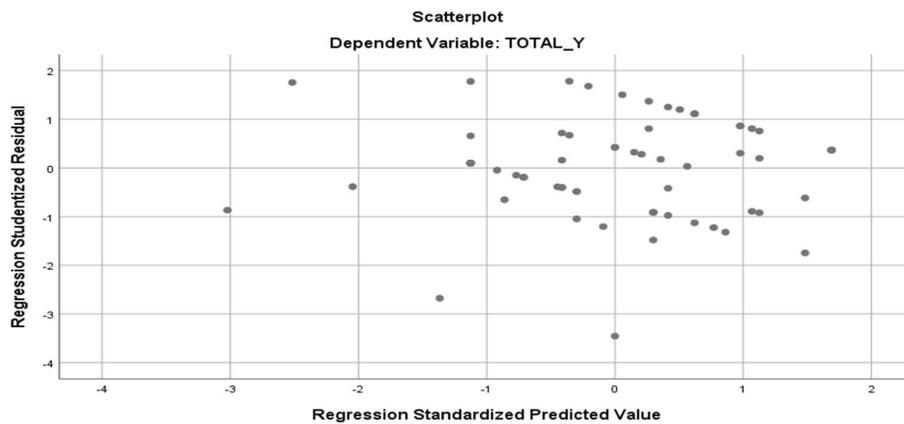
**Tabel 3.8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,885	1,131	Tidak Mengalami Multikolinearitas
X <sub>2</sub>	0,885	1,131	Tidak Mengalami Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil pengolahan data diatas, diketahui bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Pada gambar 3.8 menunjukkan hasil nilai *tolerance* sebesar  $0,885 > 0,100$ , sedangkan nilai VIF sebesar  $1,131 < 10$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa antar variabel independen dalam uji ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang ditunjukkan pada gambar scatterplot di atas, data (titik-titik) terdistribusi secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat diterapkan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Modell	Unstandardized Coefficient	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,707	2,768
	X <sub>1</sub>	0,446	0,115
	X <sub>2</sub>	0,259	0,102

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,707 + 0,446X_1 + 0,259X_2 + e$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta dari persamaan adalah 1,707, menunjukkan kinerja pegawai saat iklim organisasi dan motivasi kerja bernilai 0 adalah 1,707.
2. Koefisien iklim organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,446, menandakan setiap kenaikan 1 unit dalam iklim organisasi berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,446 unit, menegaskan hubungan positif yang signifikan. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem penghargaan, struktur organisasi yang lebih jelas, atau komunikasi internal yang membaik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja.
3. Koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 0,259, menunjukkan setiap kenaikan 1 unit dalam motivasi kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,259 unit, menegaskan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial ( Uji T )

*Tabel 3.10 Hasil Uji Parsial*

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
Iklim Organisasi	3,872	1,997	0,000	0,446	Ada Pengaruh dan Positif
Motivasi Kerja	2,544	1,997	0,013	0,259	Ada Pengaruh dan Positif

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 3.10 di atas, diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,872 > t_{tabel}$  sebesar 1,997 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya,

variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar  $2,544 > t \text{ tabel}$  sebesar 1,997 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Ini berarti bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut, kedua hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat diterima, karena masing-masing variabel independen terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

*Tabel 3.11 Hasil Uji Simultan*

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig	Keterangan
Regresion	105,277	2	52,639	15,917	0,000	ada
Residual	214,958	65	3,307			pengaruh
Total	320,235	67				simultan

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan Tabel 3.11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15,917 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

## 3. Koefisien Determinasi

*Tabel 3.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)*

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.573 <sup>a</sup>	0.329	0.308

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R Square sebesar 0,329. Artinya, sebesar 32,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan secara simultan

oleh variabel iklim organisasi dan motivasi kerja. Sementara itu, sebesar 67,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, atau sistem penghargaan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,308 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, dan menandakan bahwa daya jelas model sedikit berkurang setelah memperhitungkan kompleksitas model.

Meskipun nilai  $R^2$  sebesar 0,329 tidak tergolong tinggi, model ini tetap dianggap cukup layak secara statistik untuk digunakan sebagai landasan awal dalam memahami pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Zainuddin *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa semakin besar nilai  $R^2$  mendekati 1, semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  berada di bawah 0,5, maka model dinilai hanya memiliki kekuatan prediktif moderat hingga rendah.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun motivasi kerja memang memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai, namun belum mencakup seluruh determinan yang mempengaruhi secara menyeluruh. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mempertimbangkan penambahan variabel lain serta pendekatan triangulasi atau metode campuran guna mendapatkan pemahaman yang lebih utuh.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai t untuk variabel iklim organisasi sebesar 3,872 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa ketika iklim organisasi meningkat satu unit, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,446 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Iklim organisasi mencakup indikator struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan dukungan. Temuan ini menegaskan bahwa iklim organisasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Shara *et al.*, 2025) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin kondusif iklim organisasi atau perasaan yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, memiliki struktur yang jelas, standar kerja yang terdefinisi dengan baik, serta dukungan yang memadai dari pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan karena mencerminkan struktur kerja, penghargaan, dan dukungan atasan yang langsung dirasakan pegawai dalam aktivitas sehari-hari. Kondisi iklim yang positif cenderung meningkatkan loyalitas dan kejelasan peran, sehingga kinerja menjadi lebih stabil dan terarah.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.**

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji t, diperoleh nilai t untuk motivasi kerja sebesar 2,544 dengan nilai signifikansi 0,013, yang juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,259 unit. Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemberian rasa aman dan ketenangan, pemberian penghargaan, pemenuhan kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang efektif berkontribusi signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil studi ini sejalan dengan (Tsuraya & Fernos, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka akan semakin meningkat juga kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

## **3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.**

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F yang diperoleh sebesar 15,917 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting secara

bersamaan terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai  $R^2$  sebesar 0,329 mengindikasikan bahwa 32,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja. Sementara sisanya, yaitu 67,1%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Widyasari *et al.*, 2023) yang menjelaskan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,446. Artinya, semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,259. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi uji f sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai R square sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 32,9% variasi dalam kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan yaitu: Penelitian ini hanya mencakup dua variabel independen, yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja, sehingga tidak mencakup faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau system reward yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian dilakukan hanya pada satu instansi, yakni Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas pada instansi pemerintahan lain dengan kondisi organisasi yang berbeda, serta metode pengumpulan data melalui

kuesioner berbasis Google Form dapat menimbulkan keterbatasan persepsi subjektif dari responden dan keterbatasan dalam observasi perilaku nyata di lapangan..

### **Saran**

Bagi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur disarankan penting untuk memperkuat dimensi iklim organisasi yang telah terbukti signifikan, seperti struktur organisasi yang jelas, sistem penghargaan, serta dukungan dari atasan agar kinerja pegawai semakin optimal. Untuk peningkatan motivasi kerja, disarankan instansi memberikan pelatihan berbasis kebutuhan aktual pegawai, memperkuat jalur karir, serta memberikan penghargaan yang sesuai atas pencapaian kerja. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk menambah variabel lain dan memperluas cakupan lokasi penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif serta membandingkan antar unit organisasi dalam konteks pemerintahan. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen publik khususnya dalam memahami peran faktor organisasi dan psikologis dalam mendorong kinerja ASN di sektor strategis seperti energi dan sumber daya mineral.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad bin Samin, Muhammad Rasyid Abdillah, & Rizqa Anita. (2025). *Perilaku "Silence" Pegawai Pemerintahan*. 2(2), 245–253. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>
- Christimulia Purnama Trimurti, S. E. , S. H. , M. M. , Dr. Drs. Djoko Siswanto Muhartono, M. Si., Dr. Deby Rita Karundeng, S. E. , M. M., Dr. Uswatun Chasanah, M. Si., Dr. Wan Mohd Nazdrol bin Wan Mohd Nasir, P. (Vic), & Dr. Agusthina Risambessy, S. E. , M. AB. , CHRP. (2025). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri KCP Surabaya Darmo Permai). Dalam / *Jurnal Manajemen* (Vol. 14). <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Erika Setyanti Kusumaputri. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*.
- Ferry Tumiwa, R. A., Ajabar, Abbas, D. S., Jessamine Mandey, N. H., & Saputra, N. (2021). *Reinventing Human Resourch Management Creatvity, Innovation and Dynamics*. <https://www.researchgate.net/publication/351155046>
- Graciela Virginia Katili, Olivia S.Nelwan, & Yantje Uhing. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(1), 556–565.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)
- Halik, S. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto*. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>

- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Ms., Helmina Andriani, G., Roushandy Asri Fardani, Ms., Jumari Ustiawaty, Mp., Evi Fatmi Utami, Ms., Dhika Juliana Sukmana, A., Rahmatul Istiqomah, R., Oleh, D., Pustaka Ilmu Editor, C., & Abadi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Imron, H., Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5).
- Jalil, Sabri, & Yolanda Riyan. (2024). View of Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., Pengaruh, V. P. K., Insecurity, J., Stress, J., Insecurity, D. I. O. T. T. I. K. P. Pt. G. M. I. P. M. T. E. O. J., & Inti, A. O. C. O. E. T. I. A. Pt. G. M. (2020). PERKASA MANADO. Dalam *Lengkong... 554 Jurnal EMBA* (Vol. 8, Nomor 1).
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Sidik, M., Nurhayati, & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119–130. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Natalia Italiani, Musmuliadi, & Agustinus Diju. (2022). *The Influence Of Leadership, Oragnizational Climate, And Work Motivation On Employee's Performance*. <https://iss.internationaljournallabs.com/index.php/iss>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Putri Elisa, Z., Diana Nabella, S., & Permata Sari, D. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. Dalam *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Nomor 3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sandhi Fialy Harahap, & Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II ( Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.4866>
- Sapriyanda, & Donal Devi Amdanata. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 1(3). <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i3>
- Shara, Y., Mahrani, S. W., Wati, E., & Muthalib, D. A. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Muna. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 136–149. <https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal>

- Sirfa Bikiou, I., & Sagala, R. (2024). Jurnal Mirai Management Analisis Kinerja Pegawai Melalui Manajemen Talenta dan Disiplin serta Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak. *Jurnal Mirai Management*, 9(1).
- Sri Aulia Wahyuni. (2020). *Budaya Organisasi dan Iklim Budaya Pada PT. Telkom Indonesia*.
- Sri Wahyuni, Niar Astaginy, & Ismanto. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tambang Crusher PT. Satria Jaya Sentosa). *Journal Of Social Science Research*, 4, 9144–9159. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Suswati, Dr. E. (2022). *Motivasi Kerja* (M. Tim, Ed.). Media Nusa Creative.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Widyasari, D. A., Mufidah, E., & Fibriyan, V. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pasuruan* (Vol. 6, Nomor 3).
- Zainuddin Iba, S. E. , M. M., & Dr (Cand). Aditya Wardhana, S. E. , M. Si. , M. M. , CHRMP. , CIRP. , CHRA. , CPP. , CHRBP. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*.