



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)

Ainun Nisa
STIE WIDYA WIWAHA

Muhammad Robi' Nurwahyudi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha,
Yogyakarta.

DOI:
<https://doi.org/10.36761/tambora.v9i1.5291>

PDF (Bahasa Indonesia)

Published
2025-01-20

Issue
[Vol. 9 No. 1 \(2025\): EDISI 24](#)

Section

MENU UTAMA

- About The Journal
- Aim & Scope
- Contact
- Author Guidelines
- Review Process
- Screening For Plagiarism
- Author Fee
- Open Access Statement
- Copyright and License
- Plagiarism Policy
- Archives Policy

INDEX BY :

Keywords: Work Environment, Motivation, commitment, performance

Abstract

Studi ini dilakukan untuk menilai seberapa besar dampak lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dan mengolah data dengan bantuan program statistik SPSS 25. Studi ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu semua pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta yang mempunyai jumlah 111 orang. Sampel menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan 53 responden. Sampel dikumpulkan menggunakan *simple random sampling* dengan mengambil dari populasi secara acak dengan pendekatan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja, komitmen secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja dan

Articles

Copyright (c) 2025 Ainun Nisa,
Muhammad Robi' Nurwahyudi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Google Scholar



TEMPLATE



TOOLS



lingkungan kerja, motivasi dan komitmen secara simultan dapat mempengaruhi kinerja.

References

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator) (3rd ed.). Zanafa Publishing.

Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, 2(2), 55–68.

<http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>

Badan Pusat Statistik. (2024).

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>

Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, & Wijayanti, L. E. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. The 2nd Widyagama



JOIN STATS



MY STATS

00136298

National Conference on Economics and Business.

Fadillah, B., Djoko, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>

Gumelar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. Skripsi?: Agung Gumelar Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, 1–88.

Haninah Hanim, H. B. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan PERUMDA BPR BANK GRESIK. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1, 229–253.

Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (cetakan kesembilan Belas ed.). PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.

Ichlapio, F. (2020). No TitThe Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employeee. *Journal Stiemk*, 113–134.

Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. 19(April), 50–58.

Kaswan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Puls Lestari TBK. *Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 1* (2017), 3, 13.

Khadijah, S. (2021). PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FORTUNE ENGINEERING TARAKAN.

Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya.

Narussaumi, Hidayah, Z., & Puji Lestari, E. (2020). Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan. XI(3), 275–282.

Nitisemito, A. S. (2016). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. Jurnal Lingkungan Kerja.

Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. 5(3), 1505–1513.

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob),

1(4), 593–602.

<https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>

Robert, Mathis, L., & Jackson, J. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12. Salemba Empat.

Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516–2531.

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika.

Sedarmayanti. (2018). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA. PT Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu Yogyakarta.

Subakti, O. A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021).
https://eprints.ums.ac.id/92980/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf

Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. ALFABETA.

Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iron Bird Transport. Jurnal Bisnis Dan Akutansi, 21(1), 211–220.

Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Menejemen. PT. Rineka Cipta.

Yuwono I, D. (2005). Psikologi Industri dan Organisasi. Fakultas Psikologi Universitas Erlangga.

Redaction Address:

Sumbawa University of Technology.

Olat Maras Batu Alang, Pernek, Moyo Hulu District, Sumbawa Regency, West Nusa Tenggara. 84371

email: jurnaltambora@uts.ac.id

pISSN: [2527-970X](#) eISSN: [2621-542X](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP



[Home](#) [About](#) [Publication Ethics](#) [Peer Review Process](#) [Reviewer](#) [Editorial Team](#)

[Search](#)

[Home](#) / [Archives](#) / Vol. 9 No. 1 (2025): EDISI 24

Vol. 9 No. 1 (2025): EDISI 24

DOI: <https://doi.org/10.36761/tambora.v9i1>

Published: 2025-01-21

MENU UTAMA

[About The Journal](#)

[Aim & Scope](#)

[Contact](#)

[Author Guidelines](#)

[Review Process](#)

[Screening For Plagiarism](#)

[Author Fee](#)

[Open Access Statement](#)

[Copyright and License](#)

[Plagiarism Policy](#)

[Archives Policy](#)

INDEX BY :

Articles

A SEJARAH DAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN KARAKTER DALAM SENI PERMAINAN REBANA SUMBAWA

Sejarah Seni Budaya Rebana Sumbawa, Ruang Lingkup Rebana Sumbawa, dan 3. Nilai-nilai Pendidikan Karakter dalam seni main Rebana Sumbawa

Abdul Alimun Utama, Sri Wahyu Hidayati

32-37

[PDF \(Bahasa Indonesia\)](#)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)

Ainun Nisa, Muhammad Robi' Nurwahyudi

22-31

[PDF \(Bahasa Indonesia\)](#)

PENGARUH FLASH SALE, LIVE SHOPPING, DAN EASE OF PAYMENT TERHADAP IMPULSE BUYING (STUDI PADA PENGGUNA TOKOPEDIA DI YOGYAKARTA)

Studi pada pengguna Tokopedia di Yogyakarta

Iklimatul Hawa, Jazzuli Akhmad

8-14

[PDF \(Bahasa Indonesia\)](#)

PENGARUH REBRANDING DAN PEMASARAN DIGITAL TERHADAP BRAND IMAGE DENGAN LOYALITAS PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Penumpang Kereta PT KAI pada Generasi Z di Yogyakarta)

Firnanda Ardhani Gita Cahyani, Muhammad Awal Satrio Nugroho

45-55

[PDF \(Bahasa Indonesia\)](#)

UJI PROKSIMAT PELLET KAYU LAMTORO (*Leucena leucocepalla*) LOKAL SUMBAWA SEBAGAI BAHAN BAKAR ALTERNATIF

Abdul Azis, Aldrin, Nanang Dwi Nanda

1-7

[PDF \(Bahasa Indonesia\)](#)

EMBRACING PESANTREN ENGLISH: A NARRATIVE INQUIRY INTO LEARNERS' IDENTITY CONSTRUCTION

Hasrul Sani, Moh Syahrul Zaky Romadhoni

15-21

[PDF](#)


Google Scholar



TEMPLATE



TOOLS



DAMPAK LITERASI KEUANGAN DAN BUDAYA PAJAK TERHADAP KEPATUHAN PAJAK YANG DIMODERASI OLEH DIGITALISASI PERPAJAKAN

Atiun Nasikhah, Agung Slamet Prasetyo

89-98

 PDF (Bahasa Indonesia)

Analisis Literatur: Pengaruh Keunggulan Kompetitif Terhadap Hasil Bisnis Pemasaran

Analysis Of Literature: The Influence Of Competitive Advantage On Business Marketing Outcomes

Zulkieflimansyah, Muammar Khadafie

38-44

 PDF (Bahasa Indonesia)

PENGARUH DAYA TARIK IKLAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI BRAND IMAGE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pembelian Susu Cimory pada Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Angelie Puteri Kusuma, Suci Utami Wikaningtyas

77-88

 PDF (Bahasa Indonesia)

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WISATA ALAM PUNCAK PINUS BECICI

Adinta Dwi Prastiwi, Awal Satrio Nugroho

66-76

 PDF (Bahasa Indonesia)

PENGARUH LOKASI SERTA EXPERIENTAL MARKETING TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

STUDI KASUS PADA AILEN COFFEE MICRO ROASTERY



JOIN STATS



MY STATS

00136304

Syalwa Anindya Juraifa, Suci Utami Wikaningtyas

99-108

 PDF (Bahasa Indonesia)

**PENGARUH PEMBELAJARAN IPS BERBASIS CONTROVERSIAL ISSUE TERHADAP
HASIL BELAJAR SISWA DI MTs. WALI SONGO**

Anisa Mayzar, Fira Anggraini, M. Rizky Rahmawan, Nurul Khasanah, Septi Yasmita

56-65

 PDF (Bahasa Indonesia)

Redaction Address:

Sumbawa University of Technology.

Olat Maras Batu Alang, Pernek, Moyo Hulu District, Sumbawa Regency, West Nusa Tenggara. 84371

email: jurnaltambora@uts.ac.id

pISSN: [2527-970X](#) eISSN: [2621-542X](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND COMMITMENT TO PERFORMANCE EMPLOYEE (Case Study Of Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)

Ainun Nisa^{1*}, Muhammad Robi' Nurwahyudi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia, 55162.

Info Artikel:

Diterima: 10 Januari 2025

Revisi: 15 Januari 2025

Disetujui: 17 Januari 2025

Dipublikasi: 20 Januari 2025

Keyword/Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi, Komitmen, Kinerja

* Penulis Korespondensi:

Ainun Nisa

Program Studi Manajemen, Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha,
Yogyakarta, Indonesia, 55162

ABSTRAK. Studi ini dilakukan untuk menilai seberapa besar dampak lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dan mengolah data dengan bantuan program statistik SPSS 25. Studi ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu semua pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta yang mempunyai jumlah 111 orang. Sampel menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan 53 responden. Sampel dikumpulkan menggunakan *simple random sampling* dengan mengambil dari populasi secara acak dengan pendekatan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja, komitmen secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja dan lingkungan kerja, motivasi dan komitmen secara simultan dapat mempengaruhi kinerja.

ABSTRACT. This study aimed to assess the impact of the work environment, motivation, and commitment on the performance of employees at the Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. A quantitative research method was employed, and data were processed using the SPSS 25 statistical program. The study utilized the entire population as the sample, consisting of all 111 employees of the Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. The Slovin formula was applied to determine the sample size, resulting in 53 respondents. Samples were collected using simple random sampling, a non-probability sampling approach, to select participants randomly from the population. The findings revealed that the work environment did not significantly affect employee performance. However, motivation had a positive and significant impact on performance, and commitment also positively and significantly influenced performance. Additionally, the work environment, motivation, and commitment collectively had a significant impact on employee performance.

How to cite this article:

Nisa, A. dan Nurwahyudi, M.R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada dinas perhubungan kota Yogyakarta). Jurnal Tambora, 9(1): 22-.32

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menyadari pentingnya memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten karena merupakan penentu utama kesuksesan perusahaan. (Haninah Hanim, 2023). Dalam mencapai produktivitas tinggi, setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Pada pertengahan tahun/Juni 2024 terdapat jumlah penduduk Indonesia sebanyak 281.603.800 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Dari data tersebut menunjukkan potensi sumber daya manusia yang besar di Indonesia sehingga perlu dikelola dengan baik.

Pengelolaan tenaga kerja yang tepat guna dapat mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai. Pengelolaan tenaga kerja secara optimal dapat memberikan dampak langsung terhadap prestasi pegawai. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memberikan hasil terbaik, hal tersebut tercermin dari kemampuan kinerja para karyawan. Sejalan dengan pendapat Sinambela (2012) yang menyatakan kinerja adalah seseorang yang mampu dalam melakukan keahlian tertentu. Perlu nya kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur dalam mengetahui kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam bekerja.

Satu diantara aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya. Sejalan dengan pendapat Saputri & Susanti (2023) lingkungan kerja yaitu mencakup faktor yang bisa mempengaruhi diri pekerja untuk menyelesaikan tugas yang berada di lingkungan para pekerja seperti penerangan, ventilasi, kelembaban, perlengkapan kerja, fasilitas, hubungan antar karyawan dan kebersihan tempat kerja. Jika di dalam perusahaan mempunyai lingkungan kerja mendukung maka karyawan akan merasa betah bekerja, dapat meminimalisir stress kerja, dan merasa aman. Perlunya menciptakan lingkungan kerja yang positif agar perusahaan lebih produktif dalam melakukan kegiatan kesehariannya.

Sebagai salah satu pendukung terkait dengan kinerja karyawan yakni motivasi kerja yang menunjukkan peranan penting di dalamnya. Dengan pemberian motivasi dapat mendorong pencapaian seorang karyawan dalam menggapai tujuan dengan baik dan maksimal. Menurut temuan Hasibuan (2016) motivasi kerja yakni daya penggerak dan merangsang seseorang untuk meraih prestasi terbaik sesuai tujuannya. Perusahaan dapat memberikan motivasi untuk karyawan guna meraih kinerja yang baik dan pencapaian target yang optimal.

Komitmen kerja salah satu bagian dalam menunjang kinerja di dalam perusahaan, Semakin tinggi tingkat komitmen kerja, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Komitmen kerja merupakan bagaimana sikap kerja dalam wujud ketersediaan karyawan dalam bertahan, kepercayaan, kemauan, dan pengabdian didalam perusahaan di masa mendatang untuk menyetujui sepenuhnya nilai-nilai pada perusahaan dalam kepentingan bersama (Kaswan, 2017).

Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta adalah sebuah instansi pemerintah yang secara khusus menangani segala hal yang berkaitan dengan perhubungan di wilayah Kota Yogyakarta. Memiliki banyak kewenangan dan tugas yang harus diselesaikan, seperti mengelola sistem transportasi agar aman, tertib, dan berkelanjutan, melaksanakan fungsi pelayanan publik, pembinaan, dan pengendalian dalam bidang perhubungan, melakukan pelaporan kinerja dan evaluasi di bidang perhubungan, pengoordinasian penyelenggaraan perparkiran, pengelolaan lalu lintas, dan lain sebagainya. Dengan banyaknya tugas yang menjadi kewenangan dari Dinas Perhubungan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar seluruh tanggung jawab yang diberikan pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dapat terselesaikan dengan baik. Namun Berdasarkan data wawancara dan observasi, peneliti mengidentifikasi adanya indikasi masalah kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Peristiwa tersebut diantaranya belum lengkapnya fasilitas yang ada seperti ruang khusus untuk merokok karena masih terdapat beberapa pegawai operasional yang merokok didalam ruangan sehingga dapat dikhawatirkan akan mengganggu pernafasan dan pertukaran sirkulasi udara, lingkungan kerja yang dekat dengan terminal dapat menyebabkan kebisingan. Masih terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat atau pulang lebih awal, terdapat beberapa pegawai belum mengikuti apel rutin setiap hari Senin karena keterlambatan. Selain itu masih terdapat pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi misalnya keluar kantor saat jam kerja dengan keperluan pribadinya. Jika fenomena tersebut terjadi secara terus menerus akan menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun.

Studi ini dirancang guna menguji pengaruh lingkungan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Diharapkan temuan ini dapat dimanfaatkan untuk masukan dan dipertimbangkan bagi Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta guna mengambil keputusan dan kebijakan strategis untuk penyempurnaan kinerja para pegawai khususnya dalam memperhatikan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi dan komitmen agar tujuan instansi dapat segera terwujud.

2. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh aspek yang mempengaruhi cara seseorang bekerja, baik secara individu maupun dalam tim, termasuk metode kerja dan interaksi sosial (Sedarmayanti, 2018). Menurut kajian Afandi (2018) lingkungan kerja yaitu mencakup semua aspek yang berada di sekitar individu yang bekerja sehingga dapat mendorong prestasi kerja karyawan dalam menjakan tugas sehari-harinya, dengan adanya keamanan, pendingin ruangan (AC), tempat kerja yang bersih, penerangan yang baik, fasilitas yang lengkap dan tidak adanya kegaduhan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut kajian Nitisemito (2016), sejumlah indikator berikut ini dapat mempengaruhi kualitas lingkungan kerja:

1. Suasana Kerja : Suatu kondisi disekitar pekerja dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya dalam mengemban tanggung jawab terkait pekerjaan yang diamanatkan. Suasana kerja yang mendukung akan membuat karyawan senang, dapat memicu semangat untuk bekerja.
2. Hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja : Hubungan yang baik dan harmonis diantara karyawan akan membuat karyawan betah, hubungan yang berjalan dengan baik antara rekan kerja, bawahan, dan atasan akan menciptakan hubungan kekeluargaan dan berinteraksi tanpa ada rasa canggung sesama karyawan.
3. Tersediannya Fasilitas Kerja : Dengan adanya kelengkapan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, karyawan akan merasa lebih mudah dalam mengerjakan tugasnya karena semua fasilitas sudah disediakan sehingga dapat mendukung kelancaran saat bekerja.

Motivasi

Asal kata "motivasi" mempunyai asal-usul dari Bahasa latin "*movere*" mempunyai makna "dorongan". Motivasi merupakan kekuatan potensial berasal dari dalam diri manusia, kekuatan potensial dapat muncul dengan sendirinya atau

di dorong oleh sejumlah pengaruh eksternal, dapat terkait dengan imbalan moneter dan non moneter, yang sangat berpengaruh pada hasil akhir yaitu berkaitan dengan kinerja yang baik ataupun tidak (Winardi, 2016).

Indikator Motivasi

Temuan Anwar Prabu Mangkunegaran (2009) dalam (Fadillah et al., 2013) mengemukakan terdapat indikator motivasi diantaranya:

1. Tanggung Jawab: Seseorang yang berdedikasi penuh pada pekerjaannya. Seperti mengerjakan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, mengakui kesalahan dan berusaha memperbaikinya.
2. Prestasi Kerja: Menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna. Seperti menyelesaikan target, mendapatkan penghargaan atas kinerja, dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.
3. Peluang Untuk Maju: Dalam hal ini pekerja dapat menafsirkan apa yang akan terjadi ke depan dan merencanakan masa depan agar menjadi lebih baik dalam hal bekerja. Seperti membuat rencana karier, mengikuti pelatihan, menunjukkan minat dan pengembangan diri.
4. Pengakuan Atas Kinerja: Berusaha dengan sekuat tenaga agar mendapatkan hasil kinerja yang baik, didorong dengan keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukannya.
5. Pekerjaan Yang Menantang: Pekerja mempunyai kemauan yang lebih menantang dalam pekerjaannya, ambisius dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan lebih tinggi. Seperti menetapkan tujuan yang menantang, berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja.

Komitmen

Komitmen merupakan sampai tingkat mana karyawan secara penuh menerima dan menyakini tujuan organisasi, serta menginginkan tetap tinggal bersama organisasi (Robert et al., 2015).

Indikator Komitmen

Menurut Yuwono I (2005) adanya tiga aspek untuk menggambarkan komitmen, diantaranya:

1. Yakin dan mentaati nilai-nilai beserta tujuannya yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Mempunyai keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin didalam organisasi.
3. Terdapat rasa keanggotaan diorganisasi sehingga sangat ingin dipertahankan.

Kinerja

Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang diperoleh dengan optimal dan berkualitas yang di gapai seseorang dalam mengemban pekerjaan sesuai standar yang ada (Mangkunegara, 2018).

Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat indikator kinerja diantara lain:

1. Kualitas Kerja, kesempurnaan dan ketepatan hasil karya karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku seberapa efisien dan efektif suatu pekerjaan dilakukan.
2. Kuantitas Kerja, kemampuan seseorang karyawan menyelesaikan tugas dengan memperhitungkan waktu dan jumlah pekerjaan yang diberikan pada periode waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu, kesesuaian dan ketepatan hasil kerja dengan instruksi dan target yang telah ditentukan.
4. Kemampuan Bekerjasama, kemampuan bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan produktivitas.
5. Kemandirian, seseorang mempunyai kemampuan dalam tidak bergantung pada orang lain dan mengatur dirinya dalam mengatasi berbagai permasalahan, kepercayaan diri, ketegasan diri, tanggung jawab, dan inisiatif.

Hipotesis

1. Lingkungan Kerja Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah semua hal yang mengelilingi pekerja yang dapat berdampak pada hasil kinerja mereka. Studi sebelumnya yang diteliti oleh Gumelar (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan hasil berbeda ditemukan oleh Sarip & Mustangin (2023) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasar uraian diatas, hipotesis untuk penelitian ini adalah lingkungan kerja terdapat hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

2. Motivasi Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dorongan yang dimiliki seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu, baik untuk kepentingan individu atau kepentingan bersama. Studi sebelumnya yang diteliti oleh Goni et al., (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan hasil berbeda ditemukan oleh Sumiati & Purbasari (2019) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasar uraian diatas, hipotesis untuk penelitian ini adalah motivasi terdapat hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

H2: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

3. Komitmen Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

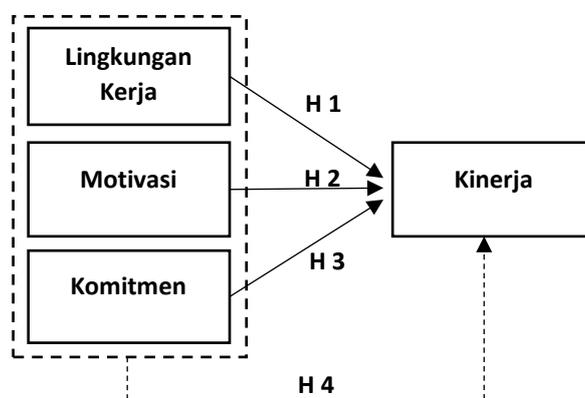
Komitmen kerja adalah tingkat keterikatan dan peran karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja. Studi sebelumnya yang diteliti oleh Ramadhani (2022) mengatakan bahwa komitmen kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan hasil berbeda di temukan oleh Julindrastuti & Karyadi (2023) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Berdasar uraian diatas, hipotesis untuk penelitian ini adalah komitmen terdapat hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

H3: Komitmen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

4. Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Secara Signifikan Kinerja Pegawai

Studi yang diteliti oleh Narussaumi et al., (2020) mengatakan bahwa motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan temuan yang diteliti Dewanti et al., (2021) bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi bersama-sama secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasar uraian diatas, hipotesis untuk penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen terdapat hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

H4: Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.



Gambar 1. Model Hipotesis

3. METODOLOGI

Desain Penelitian

Dalam desain peneliti menggunakan analisis deskriptif melalui metode kuantitatif dengan alat analisis berupa *software* SPSS versi 25, sampel diambil secara random. Sumber yang diterapkan di penelitian ini yaitu dari data sekunder yang digunakan peneliti dalam memperoleh beberapa sumber yakni dari website, buku maupun jurnal dan data primer dari kuisioner yang telah dibagikan untuk responden dengan kriteria khusus terkait lingkungan kerja, motivasi, komitmen dan kinerja pegawai.

Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian berada di Jl. Imogiri Timur, Giwangan, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55163. Penelitian ini dilakukan sejak Bulan September 2024 sampai dengan selesai.

Variabel Penelitian

Studi ini melibatkan beberapa variabel untuk diteliti berupa variabel bebas (variabel *independent*) yakni lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan komitmen (X3) serta variabel terikat (variabel *dependent*) berupa kinerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi ini yaitu total dari pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan jumlah 111 pegawai. Teknik pengampilan sampel dengan *purposive sampling* dengan batas ketelitian 10% atau 01, sampel ditentukan dengan rumus Slovin yang diambil dari seluruh populasi dengan *simple random sampling*. Diambil secara acak dengan hasil sampel 53 responden, karakteristik penelitian yang digunakan seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan kajian data guna mengetahui data lebih lengkap untuk diteliti penulis. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik berupa wawancara kepada pihak instansi, membagikan kuisioner yang dibuat peneliti melalui angket pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dan melalui studi pustaka untuk pengumpulan informasi data dengan

membaca dan mencari berbagai sumber yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini. Menggunakan alat statistik SPSS versi 25 dan menilai jawaban responden dengan pemilihan jawaban menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Analisis Data

Pada temuan, penulis menggunakan analisis data yakni :

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas : Sebuah kuisioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya sesuai dan relevan dengan konsep yang ingin diukur (Ghozali, 2016).
 - b. Uji Reabilitas : Uji reabilitas merupakan uji dengan mengukur tingkat konsistensi dan keandalan suatu kuisioner, apabila jawaban konsisten maka pernyataan kuisioner dapat digunakan berulang-ulang namun tetap memberikan jawaban yang tetap (Sugiyono, 2013).
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas : Uji ini mempunyai tujuan dalam memberikan informasi terkait kenormalan dan tidaknya variabel bebas serta variabel terikat (Ghozali, 2016).
 - b. Uji Multikolinieritas : Digunakan dengan tujuan untuk mengukur korelasi atau variabel bebasnya tidak saling berkorelasi di sebuah model regresi (Ghozali, 2016).
 - c. Uji Heteroskedastisitas : Alat analisis yang digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan antara varians residual dalam pengamatan suatu model regresi (Ghozali, 2016).
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda : Alat analisis ini berguna untuk menunjukkan, apakah terdapat pengaruh positif ataupun negatif antara tiga variabel (X) dan variabel (Y) (Sugiyono, 2013).
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (parsial) : Uji t diterapkan dalam melakukan pengujian guna mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dari satu variabel bebas pada variabel terikat (Sugiyono, 2013).
 - b. Uji F (simultan) : Uji F dalam pengujian mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui terkait pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama (Sugiyono, 2013).
 - c. Uji Koefisien Determinasi R^2 : Koefisien determinasi R^2 menunjukkan proporsi variabilitas variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati nol mengindikasikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap variabel terikat. Jika semakin dekat nilai R^2 ke satu, semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna dalam menguji kevalidan suatu instrumen dengan perbandingan nilai r hitung dengan r table dalam signifikansi α 5% dengan rumus $df=n-2$ sehingga df diperoleh 51 dengan nilai r table 0,270 dari 53 sampel. Pernyataan dalam instrumen penelitian jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ akan dianggap valid.

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,677	0,270	Valid
	X1.2	0,628	0,270	Valid
	X1.3	0,545	0,270	Valid
	X1.4	0,607	0,270	Valid
	X1.5	0,659	0,270	Valid
	X1.6	0,678	0,270	Valid
	X1.7	0,784	0,270	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,348	0,270	Valid
	X2.2	0,694	0,270	Valid
	X2.3	0,835	0,270	Valid
	X2.4	0,525	0,270	Valid
	X2.5	0,587	0,270	Valid
	X2.6	0,832	0,270	Valid
	X2.7	0,871	0,270	Valid
Komitmen (X3)	X3.1	0,814	0,270	Valid
	X3.2	0,811	0,270	Valid
	X3.3	0,865	0,270	Valid
	X3.4	0,728	0,270	Valid
	X3.5	0,805	0,270	Valid
	X3.6	0,799	0,270	Valid
	X3.7	0,797	0,270	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,772	0,270	Valid
	Y2	0,770	0,270	Valid
	Y3	0,758	0,270	Valid
	Y4	0,791	0,270	Valid
	Y5	0,844	0,270	Valid
	Y6	0,857	0,270	Valid
	Y7	0,787	0,270	Valid

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 1. Menunjukkan jika keseluruhan pernyataan dari keempat variabel dengan jumlah 28 bulir pernyataan dapat dikatakan valid dengan hasil koefisien r hitung $> r \text{ tabel} = 0,270$. Dengan demikian, seluruh *item* pernyataan layak digunakan dalam studi ini.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi kuisioner secara berulang-ulang, dapat dikatakan reliabel apabila nilai $\text{Alpha Cronbach} > 0,06$.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Cut Point	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,766	0,06	Realibel
Motivasi	0,797	0,06	Realibel
Komitmen	0,907	0,06	Realibel
Kinerja	0,898	0,06	Realibel

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 2 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel lingkungan kerja sebanyak 0,766. Variabel motivasi sebanyak 0,797, variabel komitmen sebanyak 0,907 dan variabel kinerja sebanyak 0,898 sehingga ketiga variabel mempunyai *Alpha Cronbach* > 0,06. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan temuan yakni instrumen penelitian dapat digunakan untuk penelitian karena ketiga variabel menunjukkan realibel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Untuk memeriksa apakah data menyebar secara normal dengan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* yang diimplementasikan dalam SPSS 25 untuk memeriksa apakah data berdistribusi normal. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi 0,05.

Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.05928056	
Most Extreme Differences	Absolute	.166	
	Positive	.074	
	Negative	-.166	
Test Statistic			.166
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.093 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.086
		Upper Bound	.101

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 3 menunjukkan hasil dalam pengujian normalitas memakai sistem *monte carlo sig.(2-tailed)* yakni 0,093. Dalam model hubungan lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen pada kinerja, hasil nilai lebih besar 0,05 maka bisa ditarik simpulan jika data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonieritas

Sebuah model regresi yang tepat mempunyai karakteristik bahwa variabel bebasnya tidak saling mempengaruhi. Untuk mendeteksi adanya korelasi dengan angka toleransi dan VIF yang umum digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas dalam model regresi

Table 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.857	3.598		1.906	.063		
Lingkungan Kerja	.026	.134	.022	.191	.850	.766	1.305
Motivasi	.379	.156	.368	2.433	.019	.430	2.327
Komitmen	.344	.129	.394	2.675	.010	.453	2.205

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 4 menunjukkan jika angka *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja yakni 0,766 variabel motivasi 0,430 dan variabel komitmen 0,453, dalam ketiga variabel nilai yang didapatkan lebih besar 0,1. Pada sisi lain angka VIF untuk variabel lingkungan kerja yakni 1,305 variabel motivasi 2,327 dan variabel komitmen 2,205. Ketiga variabel mempunyai angka VIF dibawah 10, maka dapat ditarik kesimpulan ketiga variabel menandakan tidak adanya gejala multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memperkuat bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model regresi yang baik idealnya menunjukkan kesamaan varians residual.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.752	2.391		1.151	.255
Lingkungan kerja	.024	.089	.044	.273	.786
Motivasi	-.044	.104	-.091	-.421	.676
Komitmen	-.024	.085	-.059	-.278	.782

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 5 dapat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai angka signifikansi 0,786. Variabel motivasi dengan angka signifikansi yakni 0,676. Variabel komitmen terdapat angka signifikansi yakni 0,782. Dari temuan tersebut dapat diketahui jika angka signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan jika tidak ditemukan bukti adanya heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan dalam pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya, yaitu untuk memahami terdapat pengaruh positif atau negatif diantara variabel lingkungan kerja, motivasi dan komitmen pada kinerja.

Table 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.857	3.598		1.906	.063
Lingkungan Kerja	.026	.134	.022	.191	.850
Motivasi	.379	.156	.368	2.433	.019
Komitmen	.344	.129	.394	2.675	.010

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 6 memberikan dasar untuk merumuskan persamaan model regresi guna menganalisis data penelitian, secara matematis dapat dinyatakan sebagai:

$$Y=6,857+0,026X_1+0,379X_2+0,344X_3+e$$

Berdasarkan bentuk persamaan regresi linear berganda, dapat diterapkan diantaranya:

- Nilai konstanta untuk kinerja (Y) adalah 6,857 berarti kinerja akan tetap berada pada nilai tersebut, jika lingkungan kerja, motivasi dan komitmen dengan satuan nilainya 0. Dapat diartikan apabila pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta tidak menerima dengan baik lingkungan kerja, motivasi dan tanpa komitmen maka akan mengakibatkan kinerja mereka tetap berada pada tingkat 6,857.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) 0,026. Dapat mengidentifikasi apabila setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan berakibat pada peningkatan variabel kinerja yakni 0,026 satuan. Walaupun variabel independen lain yaitu motivasi (X2) dan komitmen (X3) nilainya tetap. Pada temuan persamaan terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan kinerja, di mana kenaikan satu variabel akan beriringan oleh kenaikan variabel lainnya.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X2) 0,379. Dapat mengidentifikasi apabila setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan berakibat pada peningkatan variabel kinerja yakni 0,379 satuan. Walaupun variabel independen lain yaitu lingkungan kerja (X1) dan komitmen (X2) nilainya tetap. Pada temuan hasil persamaan terdapat korelasi positif antara motivasi dan kinerja, di mana kenaikan satu variabel akan beriringan oleh kenaikan variabel lainnya.
- Koefisien regresi variabel komitmen (X3) 0,344. Dapat mengidentifikasi apabila setiap peningkatan satu satuan akan berakibat pada peningkatan variabel kinerja yakni 0,344 satuan. Walaupun variabel independen lain yaitu lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) nilainya tetap. Pada temuan hasil persamaan tersebut terdapat korelasi positif antara variabel komitmen dan kinerja, di mana kenaikan satu variabel akan beriringan oleh kenaikan variabel lainnya.

Uji t (Parsial)

Uji t diterapkan guna menilai tingkat pengaruh faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen dalam menentukan kinerja. Untuk menemukan nilai t tabel yang sesuai untuk setiap variabel digunakan rumus dengan $\alpha = 5\%$ dan $t \text{ tabel} = t(0,05/2; 53 - 3 - 1) = t(0,25; 49) = 2,011$

Table 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.857	3.598		1.906	.063
Lingkungan Kerja	.026	.134	.022	.191	.850
Motivasi	.379	.156	.368	2.433	.019
Komitmen	.344	.129	.394	2.675	.010

Sumber : Data Primer tahun 2024

Pengujian parsial terhadap setiap variabel menghasilkan temuan diantaranya :

1) Lingkungan Kerja

Hasil statistik variabel lingkungan kerja memperoleh angka signifikansi $0,850 > 0,05$, angka t hitung $< t$ tabel yang didapatkan yakni $0,191 < 2,011$ dan koefisien bernilai positif yakni $0,022$. Dapat ditarik kesimpulan jika variabel lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja dan dugaan yang mengatakan jika “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta” ditolak dan H1 ditolak.

2) Motivasi

Hasil statistik variabel motivasi memperoleh angka signifikansi $0,019 < 0,05$, angka t hitung $> t$ tabel yang didapatkan yakni $2,433 > 2,011$ dan koefisien bernilai positif yakni $0,368$. Dapat ditarik kesimpulan jika variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan dugaan yang mengatakan jika “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta” diterima dan H2 diterima.

3) Komitmen

Hasil statistik variabel komitmen memperoleh angka signifikansi $0,010 < 0,05$, angka t hitung $> t$ tabel didapatkan yakni $2,675 > 2,011$ dan koefisien regresi bernilai positif $0,394$. Dapat ditarik kesimpulan jika variabel komitmen secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja dan dugaan yang mengatakan jika “Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta” diterima dan H3 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F diformulasikan guna memahami pengaruh variabel *independent* yakni lingkungan kerja, motivasi dan komitmen secara simultan pada variabel *dependent* yakni kinerja pegawai. Untuk dapat mencari nilai F tabel digunakan rumus dengan $\alpha = 5\%$ dan $F \text{ tabel} = F(3 ; 53 - 3) = F(3 ; 50) = 2,790$

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	237.411	3	79.137	17.585	.000 ^b
Residual	220.513	49	4.500		
Total	457.925	52			

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 8 dari temuan uji F diperoleh angka signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ dan F hitung untuk mempengaruhi secara bersama-sama yaitu $17,585$, angka tersebut lebih besar dari angka F tabel $2,790$ sehingga X1, X2 dan X3 mempunyai pengaruh signifikan untuk Y secara bersamaan maka hipotesis yang diajukan yakni “Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta” diterima dan H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) adalah statistik yang berguna dalam mengukur seberapa erat hubungan antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.489	2.12138

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasar pada tabel 9 temuan uji Koefisien Determinasi (R^2) terdapat nilai R-squared yakni 0,518. Dapat menunjukkan jika total variabel Y sebanyak 51,8% yang didapatkan dari pengaruh variabel X1, X2, dan X3. Hasil analisis didapatkan jika variabel lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen mampu mempengaruhi sebanyak 51,8% terhadap variabel kinerja, Sisanya sebanyak 48,2% dari total variabel yang diukur dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak menjadi fokus studi ini.

Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan uji statistik yang telah dilakukan, dapat dijelaskan dengan difokuskan pada:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian hipotesis "H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai". Temuan ini nilai t hitung $< t$ tabel yakni $0,191 < 2,011$ dan angka signifikansi yakni $0,850 > 0,05$, temuan analisis regresi linear berganda adalah positif. Dapat menunjukkan jika variabel lingkungan kerja mempengaruhi positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja sehingga tidak mendukung hipotesis 1. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Sarip & Mustangin (2023), Subakti (2021) yang mengatakan jika lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja.

Pada kenyataannya, terlepas dari kenyataan bahwa lingkungan kerja saat ini belum lengkap dalam hal fasilitas seperti ruangan khusus merokok dan tingkat kebisingan yang ada, tidak menjadikan hambatan dalam bekerja. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta tetap bekerja sesuai dengan standar kerja sehingga kinerja tetap terjaga.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian hipotesis "H2 : motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai". Temuan ini nilai t hitung $> t$ tabel yakni $2,433 > 2,011$ dan angka signifikansi yakni $0,019 < 0,05$, temuan analisis regresi linear berganda adalah positif. Dapat menunjukkan jika variabel motivasi sangat signifikan mempengaruhi variabel kinerja sehingga mendukung hipotesis 2. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Goni et al. (2021), Ratnasari & Sutjahjo (2021) yang mengatakan jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Bagi seorang individu pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas, tanggung jawab dan *responsive* terhadap kebutuhan masyarakat, baik dalam mengatur lalu lintas, mengawasi transportasi umum, atau merencanakan dan melaksanakan program-program lainnya. Seseorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik jika mempunyai motivasi yang tinggi.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian hipotesis "H3: Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai". Dengan nilai t dihitung $> t$ tabel yakni $2,675 > 2,011$ dan angka signifikansi yakni $0,010 < 0,05$, temuan analisis linier berganda variabel komitmen adalah positif. Dapat menunjukkan jika variabel komitmen secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja sehingga mendukung asumsi hipotesis 3. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Ramadhani (2022), Astuti (2022) yang mengatakan bahwa komitmen berpengaruh pada kinerja.

Bagi seorang pegawai yang mempunyai komitmen kerja tinggi akan memperlihatkan peningkatan produktivitas, inovatif, disiplin dan kesadaran akan tanggung jawab terkait tugas yang diembannya. Pegawai akan berkinerja tinggi jika mereka berkomitmen pada pekerjaan mereka.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian hipotesis "H4 : Lingkungan kerja, motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai". Temuan analisis uji F variabel lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen memberikan hasil positif. Hasil uji F $17,585 > F$ tabel $2,790$ dengan angka signifikansi yakni $0,000 < 0,05$. Dapat menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja dengan baik, sehingga mendukung asumsi Hipotesis 4. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Narussaumi et al., (2020) dan Dewanti et al., (2021) menunjukkan jika lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja.

5. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan temuan penelitian analisis sebelumnya, ini berarti yakni :

- 1) Lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa t hitung $< t$ tabel ($0,191 < 2,011$). Selanjutnya, angka signifikansi yang ditemukan yakni ($0,085 > 0,05$). Dari temuan dapat dijelaskan bahwa H1 ditolak karena diketahui bahwa lingkungan kerja secara signifikan tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
- 2) Motivasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Ditunjukkan dengan fakta bahwa t hitung $> t$ tabel adalah ($2,433 > 2,011$). Selain itu, angka signifikansi yang ditemukan yakni ($0,019 < 0,05$). Dari temuan tersebut dapat dijelaskan bahwa H2 diterima karena secara umum motivasi dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
- 3) Komitmen secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Ditunjukkan dengan fakta bahwa t hitung $> t$ tabel adalah ($2,675 > 2,011$). Selain itu, angka signifikansi yang ditemukan yakni ($0,010 < 0,05$). Dari temuan tersebut dapat dijelaskan H3 diterima karena komitmen dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
- 4) Lingkungan kerja, motivasi dan komitmen sekaligus dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Dapat dijelaskan oleh fakta bahwa perhitungan F hitung lebih dari F tabel ($17.585 >$

2.790), selain itu, nilai signifikansi yang ditemukan yakni ($0,000 < 0,05$). Kontribusi yang didapat dari variabel Y yakni 51,8% dari variabel X1, X2, dan X3. Temuan ini menunjukkan bahwa H4 diterima karena lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

6. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)* (3rd ed.). Zanafa Publishing.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Badan Pusat Statistik. (2024). <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>
- Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, & Wijayanti, L. E. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *The 2nd Widyagama National Conference on Economics and Business*.
- Fadillah, B., Djoko, H., & Budiarmo, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Gumelar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Skripsi : Agung Gumelar Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*, 1–88.
- Haninah Hanim, H. B. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan PERUMDA BPR BANK GRESIK. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1, 229–253.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi (cetakan kesembilan belas ed.)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. 19(April), 50–58.
- Kaswan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Puls Lestari TBK. *Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 1 (2017)*, 3, 13.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Narussaumi, Hidayah, Z., & Puji Lestari, E. (2020). *Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan*. XI(3), 275–282.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*. *Jurnal Lingkungan Kerja*.
- Ramadhani, J. (2022). *Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat*. 5(3), 1505–1513.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Robert, Mathis, L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12*. Salemba Empat.
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516–2531.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sedarmayanti. (2018). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Subakti, O. A. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)*. https://eprints.ums.ac.id/92980/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iron Bird Transport. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 21(1), 211–220.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Menejemen*. PT. Rineka Cipta.
- Yuwono I, D. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Erlangga.



Editorial Team

EDITORIAL IN CHIEF

Muhammad Hidayatullah, M.Sc., Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia



[SINTA ID : 6062156](#)



[Google Scholar](#)

MANAGING EDITOR

Kholida Tul Khairi, M.Sc, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia



[SINTA ID : 6904629](#)



[Google Scholar](#)

EDITORIAL TEAM MEMBER

Wirya Sarwana, Ph.D, Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia



[SINTA ID : 5977798](#)



[Google Scholar](#)

Nurul Amri Komaruddin, M.Si, Universitas Singaperbangsa Karawang (Unsika), Indonesia



[SINTA ID : 6794408](#)



[Google Scholar](#)

Yuni Yolanda, M.Si, Universitas Negeri Medan (Unimed), Indonesia



[SINTA ID : 6790346](#)



[Google Scholar](#)

Nuryanti, Ph.D, Universitas Jenderal Soedirman (Unsud), Indonesia



[SINTA ID : 6161171](#)



[Google Scholar](#)

Moh. Awaludin Adam, Ph.D, Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia



[SINTA ID : 6750294](#)



[Google Scholar](#)

Dwi Ariyanti, Ph.D, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia



[SINTA ID : 6043881](#)



[Google Scholar](#)

MENU UTAMA

[About The Journal](#)

[Aim & Scope](#)

[Contact](#)

[Author Guidelines](#)

[Review Process](#)

[Screening For Plagiarism](#)

[Author Fee](#)

[Open Access Statement](#)

[Copyright and License](#)

[Plagiarism Policy](#)

[Archives Policy](#)

INDEX BY :



TEMPLATE



TOOLS



JOIN STATS



MY STATS

00136318

Redaction Address:

Sumbawa University of Technology.
Olat Maras Batu Alang, Pernek, Moyo Hulu District, Sumbawa
Regency, West Nusa Tenggara. 84371
email: jurnaltambora@uts.ac.id
pISSN: [2527-970X](#) eISSN: [2621-542X](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP