

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Ghozali, (2020) Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Penetapan tujuan dapat dipandu oleh kriteria (atau aturan) penetapan tujuan seperti kriteria SMART. Penetapan tujuan adalah komponen utama dari pengembangan pribadi dan literatur manajemen. Penetapan tujuan adalah langkah penting dalam mencapai kesuksesan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Penetapan tujuan memiliki peran penting dalam pengembangan pribadi dan literatur manajemen. Hal ini juga berkaitan erat dengan teori penentuan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang telah dikembangkan oleh para ahli. Dengan penetapan tujuan yang efektif, seseorang dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan kinerja mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering kali menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Dengan penetapan tujuan yang jelas, seseorang dapat memperoleh arah yang jelas dalam menghadapi tantangan tersebut. Selain itu, penetapan tujuan juga membantu seseorang untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai impian dan aspirasi mereka.

Penetapan tujuan merupakan komponen kunci dalam mencapai kesuksesan. Dengan merumuskan tujuan yang cerdas dan terukur, seseorang dapat memotivasi diri mereka sendiri dan mengarahkan usaha mereka menuju pencapaian yang lebih besar. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk memahami pentingnya penetapan tujuan yang efektif dalam meraih kesuksesan dalam kehidupan mereka Ghozali, (2020).

Variabel kinerja pegawai yang berkaitan dengan *Goal Setting Theory* sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Teori ini, yang dikembangkan oleh Edwin Locke, menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki tujuan yang jelas dan terstruktur, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras mencapai target tersebut. Selain itu, feedback yang konstruktif

dan berkelanjutan juga memainkan peran penting dalam membantu pegawai memahami sejauh mana mereka telah mencapai tujuan dan apa yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, penerapan *Goal Setting Theory* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

2.1.2. Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Widodo dan Sari,(2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pada peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dalam instansi pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang dibuat untuk menghubungkan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya pemahaman tentang kinerja Harwathy, (2022).

2.1.3. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mayla, (2022) menjelaskan bahwa Kinerja ialah sebuah pencapaian hasil seorang pekerja dalam semua tugas dan kewajibannya. Penilaian kinerja pegawai dapat menggunakan beberapa parameter seperti contohnya kualitas dalam bekerja, ketepatan waktu, tanggungjawab dalam bekerja, kehadiran dalam bekerja, pencapaian target kuantitas pekerjaan , dan sikap kerjasama antar sesama.

b. Indikator kinerja pegawai

Yang menjadi indikator-indikator Kinerja menurut Prabu dalam Nazir, (2019) adalah sebagai berikut:

1) **Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di serahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya.

2) **Disiplin**

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan di kenai sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

3) **Pencapaian Target**

Pencapaian Target adalah suatu proses kegiatan yang mana bertujuan untuk men dapatkan suatu hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah di tetapkan.

4) **Kejujuran**

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah di berikan kepadanya.

5) **Motivasi**

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena di berikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

2.1.4. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitme Organisasi

Menurut Makkira dan Gunawan, (2016) Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Sedangkan menurut Muis dan Fahmi, (2018) Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya

dipengaruhi beberapa indikator pendukung Komitmen organisasi merupakan perwujudan diri kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terkait dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah, (2008) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.
- 2) Kemauan Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.
- 3) Kesetiaan Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

c. Indikator – Indikator Komitmen Organisasi

menurut dewi, (2022) indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.

- 2) *Continuance Commitmen*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi.

2.1.5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Makkira dan Gunawan, (2016) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap

atasan, dan lingkungan fisik disuatu organisasi atau perusahaan (Hartati, 2022)

b. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013) menyatakan ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Suasana kerja : mempunyai udara yang sejuk sehingga membuat nyaman saat bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja : antara pegawai saling berbagi cerita untuk menimbulkan kerjasama baik antara pegawai yang lain.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja : peralatan kantor lengkap sehingga memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya

2.1.6. Budaya Organisasi

a. Definsi Budaya Organisasi

Menurut Muhammad, (2018) Budaya organisasi adalah persepsi bersaa yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi ,sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Sedangkan menurut Muis dan Fahmi, (2018) Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi,

mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi Muis dan Fahmi, (2018)

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut buku (Sulaksono, 2015) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana Manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbangn pada individu-individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

c. Indikator - Indikator Budaya Organisasi

Menurut McKenna, (2005)indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan antar manusia dengan manusia
- 2) Kerjasama
- 3) Penampilan karyawan
- 4) Inisiatif perseorangan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Razak Munir	Pengaruh Disiplin Kerja,	Variabel Independen :	Regresi Linier	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi,

	Tahun : 2016	Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar	X1: Disiplin Kerja, X2 : Komitmen X3 : Organisasi, X4 : Lingkungan Kerja Variabel	Berganda	Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	
2.	Fahmi Tahun : 2018	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi Komitmen Terhadap Organisasi Variabel	Regresi Linier Berganda	Secara Parsial Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Ada Pengaruh Positif Terhadap Kinerja, Dan Secara Simultan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Ada Pengaruh Positif	
	NO	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				Y : Kinerja Karyawan		Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Benyamin Tahun : 2018	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara	Variabel Independen : X1 : Komitmen Organisasi X2 : Budaya Organisasi Variabel	Regresi Linear Berganda	Secara Simultan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	
4.	Harlie Tahun : 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan	Variabel Independen : X1 : Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional	

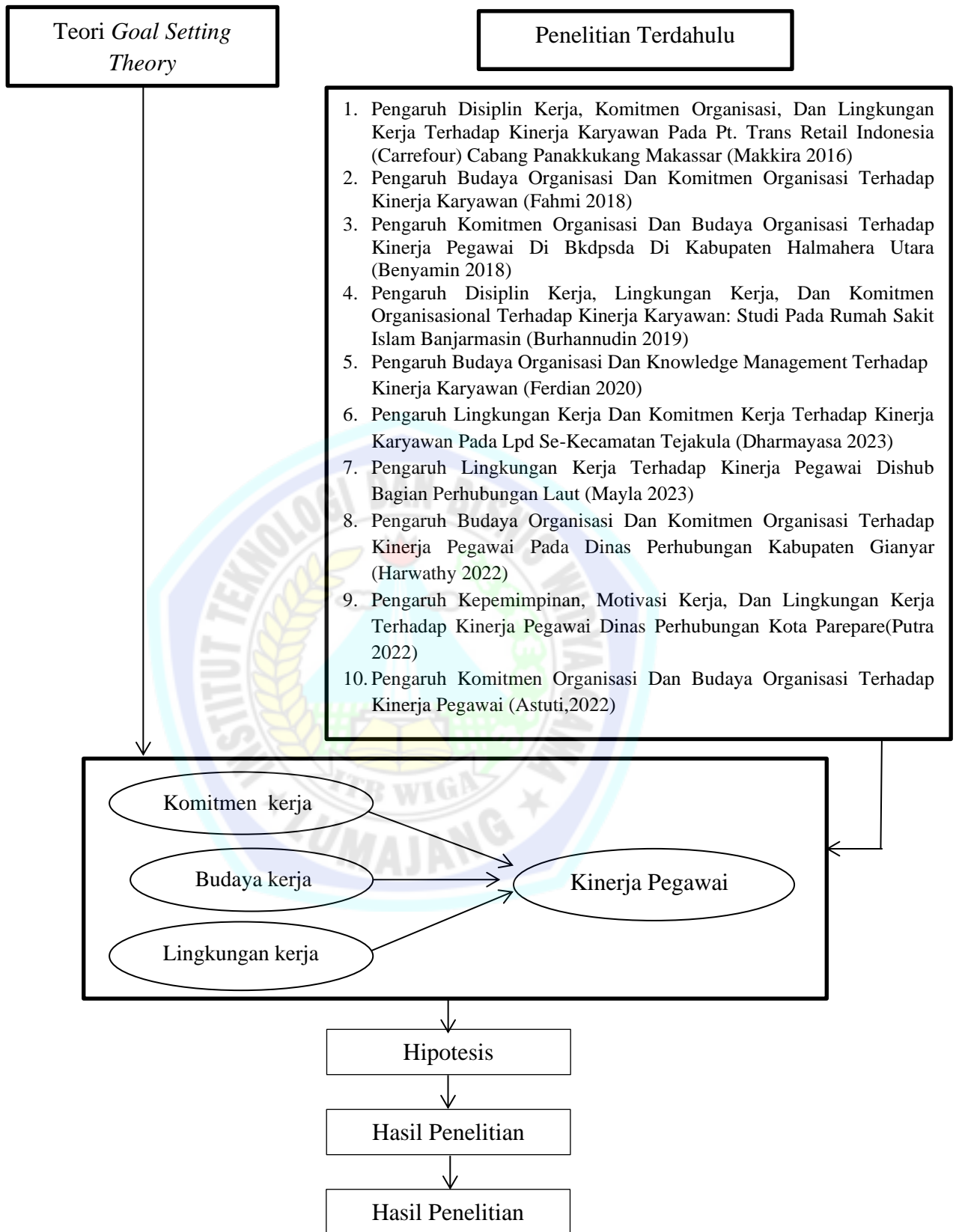
		Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	X2 Lingkungan Kerja X3 : Komitmen		Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin,
		Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja Karyawan		
5.	Ferdian Tahun : 2020	Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja Karyawan	regresi linear berganda	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan knowledge management berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
6.	Astuti, Tahun : 2022	Pengaruh Komitmen Organisasi	Variabel Independen : X1 :	Regresi Berganda	Komitmen Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Berpengaruh
NO	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi X2 : Budaya Organisasi Variabel Dependen : Y : Kinerja Pegawai		Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Begitupula Budaya Organisasi, Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Putra Tahun : 2022	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare	Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan, X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Y : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda.	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Dan Simultan Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kota Parepare
8.	Harwathy	Pengaruh	Variabel	Regresi	Budaya Organisasi Dan

	Tahun : 2022	Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar	Independen X1: Budaya Organisasi X2: Komitmen Organisasi Variabel	Linear Berganda	Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar
9.	Mayla Tahun : 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dishub Bagian Perhubungan Laut	Variabel Independen : X1 : Lingkungan Kerja Variabel	Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Ppada Dinas Perhubungan Laut Kabupaten Sukabumi Mempunyai Hubungan Positif Sedang Dengan Nilai 0,81 Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
NO	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
10.	Dharmayasa Tahun : 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tejakula	Variabel Independen : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Komitmen Kerja Variabel	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Menghasilkan Pengaruh Yang Arahnya Positif Dan Juga Signifikan Pada Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

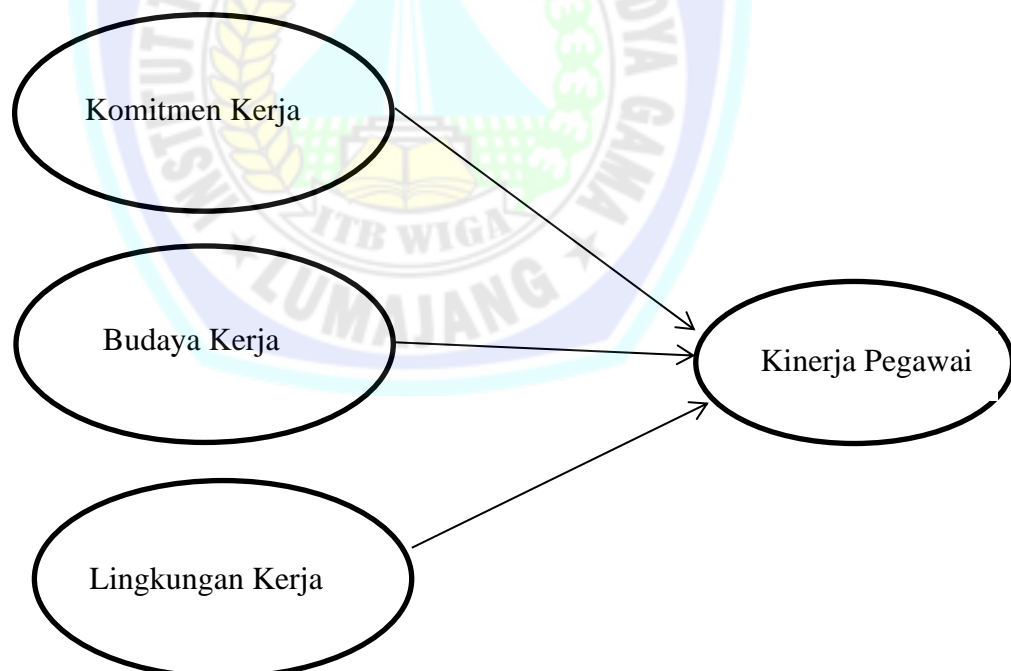
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan alur pola berpikir mulai dari tahap awal sampai akhir. Adapun kerangka pemikiran ini dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
 Sumber : Teori Goal Setting Theory Dan Empiris

2.3.2 Kerangka Konseptual

Sugiyono, (2017) menyatakan, kerangka konseptual dapat diartikan sebagai hubungan antara variabel yang diteliti dan mencerminkan jenis dan jumlah pernyataan masalah yang harus dijawab melalui penelitian teoritis yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dan teknik analisis dan teknik analisis statistik yang digunakan. Kerangka konseptual tersebut berperan dalam memudahkan pemahaman hipotesis, rumusan masalah dan metode penelitian yang dilakukan. Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan secara teoritis memiliki hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual pada penelitian ini akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber : (Istri dan Harwathy, 2022) dan (Hartati, 2022)

Keterangan:

- a. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).
- b. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - 1) Komitmen Organisasi (X_1)
 - 2) Lingkungan Kerja (X_2)
 - 3) Budaya Organisasi (X_3)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga jawaban sementara pada suatu masalah, oleh karena itu masih harus segera dibuktikan kebenarannya masalah tersebut dan harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Menurut Ningrum dalam Hartono dan Siagian, (2020) Hipotesis ialah reaksi temporari mengenai suatu permasalahan oleh karena itu masih perlu di uji kebenarannya dan dapat didefinisikan dalam jawaban sementara mengenai penelitian hingga terbukti lewat data yang tergabung. Berdasarkan masalah dan kajian teoritis yang telah dijabarkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Menurut Pane, (2017) Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini akan didukung dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Istri dan Harwathy, 2022), (astuti dewi, 2022) dan (Muis dan Fahmi, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah elemen penting dalam kesuksesan organisasi. Dengan berinvestasi dalam menciptakan keterlibatan aktif para pegawai dan keinginan untuk bertahan dalam sebuah organisasi yang mendukung dan mendorong komitmen, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan reputasi. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

b. Hipotesis Kedua

Menurut Farkhan dan dkk, (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Elizar dan Tanjung, (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat

mengurangi semangat dan bergairah kerja. Hal ini akan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohman, Ambarwati dan Saptaria, 2023), (Hartati, 2022) dan (Mayla, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif tentu memberikan pengaruh baik untuk organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan dalam berkerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

c. Hipotesis Ketiga

Menurut Tirtayasa, (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini akan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istri dan Harwathy, 2022),(Hadju, 2019) dan (Tirtayasa, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap jenis budaya organisasi memiliki kelebihan dan kekurangan masing – masing yang bergantung pada berbagai faktor, seperti industri, ukuran organisasi, dan strategi bisnis. Membangun budaya yang kuat tentunya membutuhkan waktu dan usaha, tetapi hal itu

dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi dan anggotanya. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

