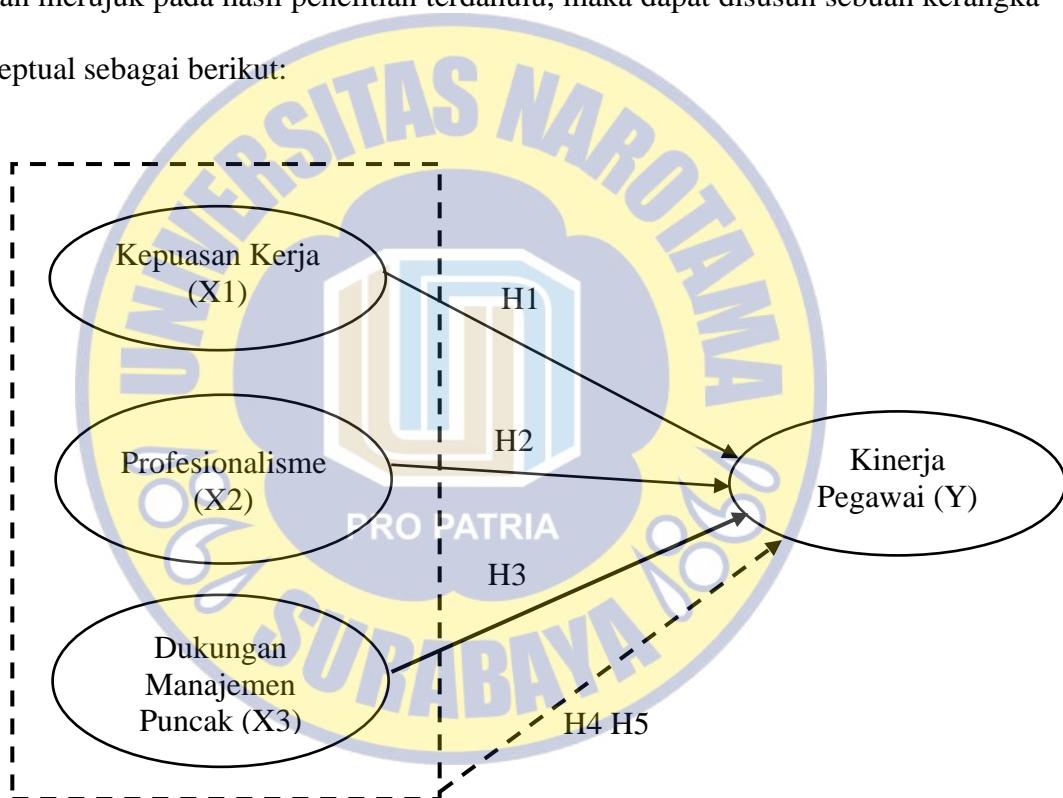


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

—— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Egenius et al (2020), Paparang, et al (2021), Azhari (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021). Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Profesionalims Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Ahmad et al (2020), Azhmy et al (2022), Adiyantari dan Yatnyana (2019), Dukhan et al (2017), Chen et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa dukungan

manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Dukungan manajemen puncak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Egenius et al (2020), Paparang, et al (2021), Azhari (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021).

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Ahmad et al (2020), Azhmy et al (2022), Adiyantari dan Yatnyana (2019), Dukhan et al (2017), Chen et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja, profesionalisme, dan dukungan manajemen puncak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Siregar (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat” Hasil penelitian ini membuktikan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

