

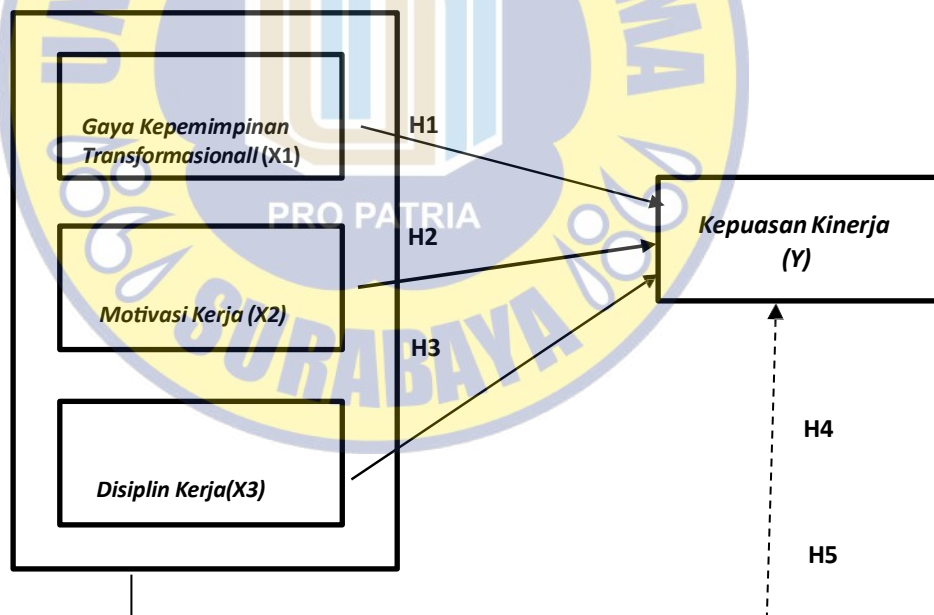
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Setelah melakukan tinjauan terhadap latar belakang permasalahan, merumuskan masalah penelitian, menetapkan tujuan penelitian, mengidentifikasi manfaat penelitian, serta melakukan kajian pustaka yang mendalam dan merujuk pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti lain, kami dapat menyusun suatu kerangka konseptual yang terdiri dari elemen-elemen berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Keterangan :

\_\_\_\_\_ = Pengaruh secara parsial

\_\_\_\_\_ = Pengaruh secara simultan

### **3.2. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### **3.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan.**

Penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh: Dewi, 2013; Wicaksono, 2020; Mishra, 2023; Sarmawa, 2019; Kusumawardani, 2019; Nurhayati, 2015). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

#### **3.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan**

Penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain (sama, 2024, Wiraatmaja. 2021; Nafis, 2023; Masydzulhak, 2023; Halimatusa'diah, 2023; Rus. 2023, rahayu, 2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

### **3.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan**

Penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh (Gharib, 2023; alamsah, 2023; Ahya, 2022; putri, 2020; Prasetyo, 2019). Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

### **3.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Gayungan**

Penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh (Wijayanto 2021; Qarismail, 2020; Nurjannah, 2020; Akmal, 2015). Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

H5: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja salah satu dari ketiga variabel tersebut berpengaruh secara dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hal Ini Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryawan (2013) dalam penelitiannya menjelaskan jika Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi benar – benar mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Fakultas Ekonomi Universitas “T” wajib untuk menjaga motivasi dari setiap dosen yang mengajar didalam agar kepuasan kerja mereka juga tetap meningkat. Dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memuaskan juga akan didapatkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas “T” tersebut. Sebaliknya, jika Fakultas Ekonomi Universitas “T” tidak menjaga motivasi setiap dosen untuk berkarya, ini dapat diindikasikan menyebabkan situasi yang kurang kondusif dalam proses belajar mengajar di kelas.