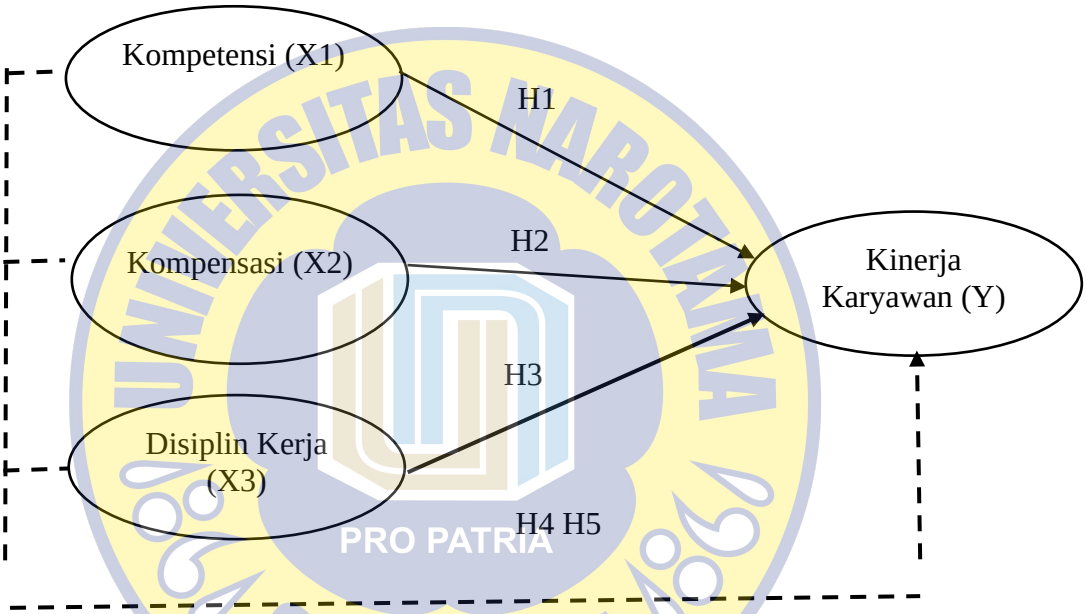
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada latara belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan merujuk pada penelitian terdahulu maka dapat dibuat sebuah kerangka konseptual sperti berikut ini:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

——— : pengaruh parsial

…… : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: kompetensi berpenaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Kasenda (2013), Fauzi (2014), Leonardo dan Andreani (2015), Dayanandan, (2017), Laksmana dan Lapian (2015). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al, (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Kasenda (2013), Fauzi (2014), Leonardo dan Andreani (2015), Dayanandan, (2017), Laksmana dan Lapian (2015). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al, (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dibuat suati hipotesis sebagai berikut:

H4: kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.2.5 Pengaruh Variabel DomIrian Terhadap Kinerja Karyawan

Adha, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Gunung Tua. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bentuk eksplanasi. Metode pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 15 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis data dengan metode analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Terlihat dari hasil uji regresi linier berganda secara simultan bahwa semua variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) bahwa dari ketiga variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kompetensi (X1).

H5: kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai