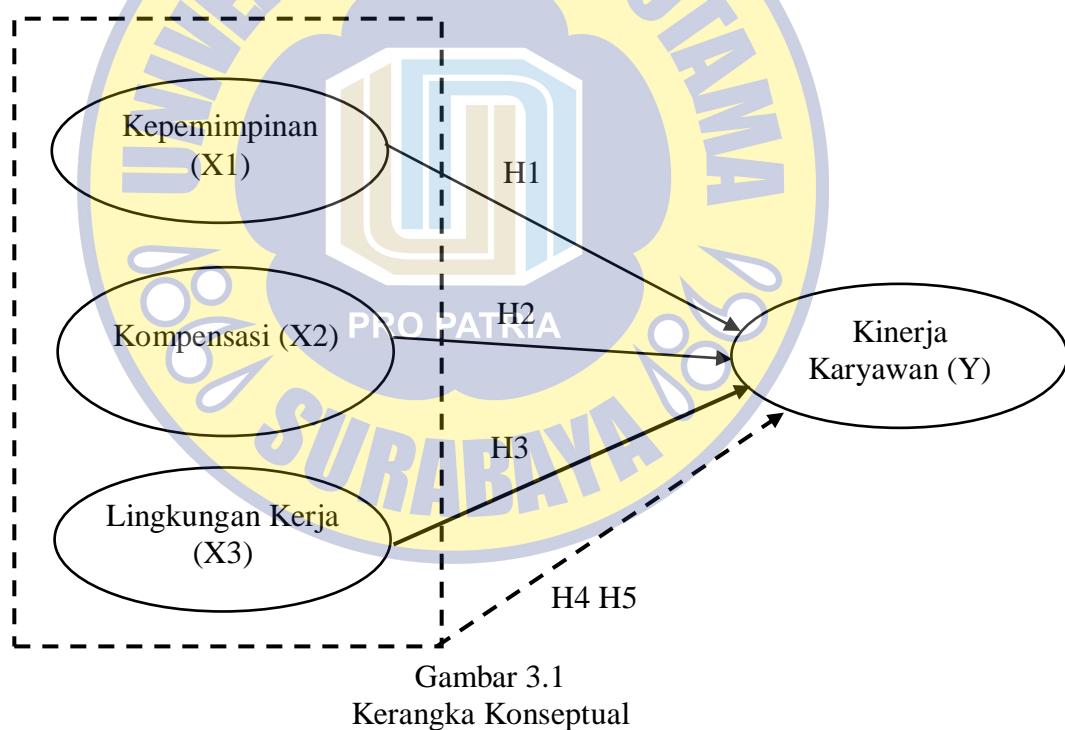


BAB III

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:



Keterangan :

- : pengaruh parsial
- : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego, et al (2017), Habib, et al (2024), Mendorfa, et al (2021), Jannah, et al (2021), Sani, et al (2021), Iman dan Lestari (2019), Azmi dan Riniwati (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karyawan.

3.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sembiring dan Prasetyo, (2018), Mubaroq dan Zulkarnaen (2017), Laila, et al (2021), Lumbanraja dan Jumjuma (2024), Haryanto1 dan Randy (2017), Sinaga dan Mesra (2024), Mulyani dan Utari (2023), Widodo (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

3.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh Rahyu, et al (2024), Agimat, et al (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi, et al (2020), Narasuci, et al (2018) Parashakti, et al (2019), dan Sudiarman (2023). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

3.1.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego, et al (2017), Habib, et al (2024), Mendorfa, et al (2021), Jannah, et al (2021), Sani, et al (2021), Iman dan Lestari (92019), Azmi dan Riniwati (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sembiring dan Prasetyo, (2018), Mubaroq dan Zulkarnaen (2017), Laila, et al (2021), Lumbanraja dan Jumjuma (2024), Haryanto1 dan Randy (2017), Sinaga dan Mesra (2024), Mulyani dan Utari (2023), Widodo (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh Rahyu, et al (2024), Agimat, et al (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi, et al (2020), Narasuci, et al (2018) Parashakti, et al (2019), dan Sudiarman (2023). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Motivasi Kerja

Agustiawan, et al (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja personil direktorat lalu lintas polda sulawesi selatan.” Hasil penelitian ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan.