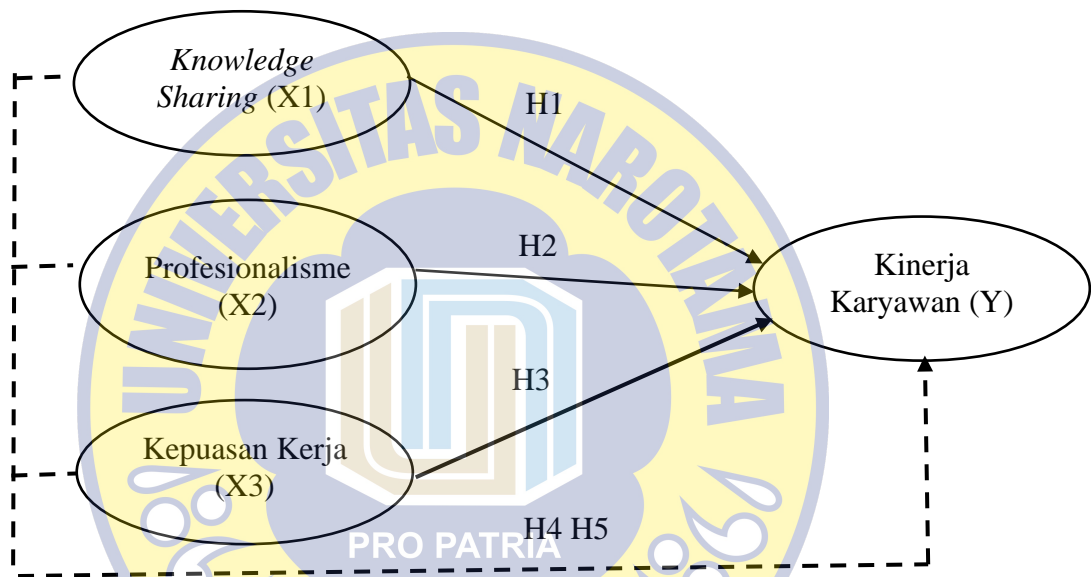


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

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



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017).

Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa knowledge berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

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

H2: profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

H3: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Knowledge Sharing, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa knowledge berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

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

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelitan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.2.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Siregar, et al (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel

Babel Kantor Pusat.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, baik secara parsial maupun secara simultan, serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (pegawai) .

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis:

H5: kepuasan kerja berpengaruh **dominan** terhadap kinerja pegawai.

