

BAB III

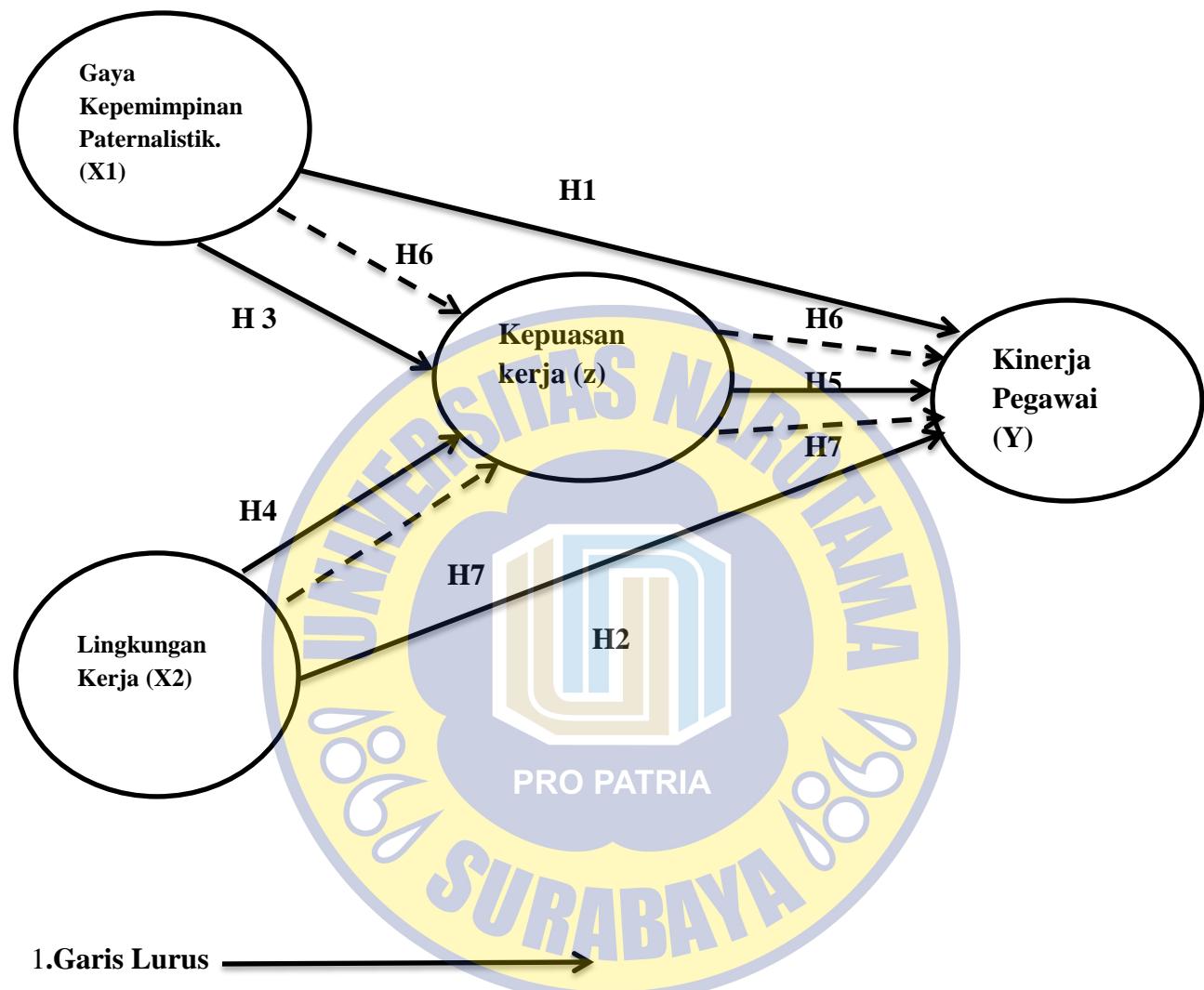
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang diteliti (Riduwan, 2011). Manfaat dari kerangka konseptual adalah:

1. Guna memberikan kontras atau gambaran kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian.
2. Guna memberikan gambaran variabel-varibel yang akan diuji.
3. Konsep adalah abstrak sehingga dengan gambaran konsep penelitian dapat memberikan gambaran penelitian yang utuh mengenai antara variabel yang di teliti. (Riduwan, 2011)

Kerangka konseptual dibuat berdasarkan pendalam hasil studi teoritik dan hasil studi empiris dan hasil observasi di lapangan yang mau di teliti inilah yang dijadikan bahan acuan dalam penelitian. Sehingga kerangka konsep penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



1. Garis Lurus —————→

Garis lurus adalah menunjukkan hubungan langsung atau pengaruh langsung antara dua Variabel.

2. Garis putus-putus —————→

Garis putus-putus adalah menunjukkan hubungan hipotesis atau pengaruh tidak langsung antara dua variabel tetapi menggunakan variabel intervening untuk saling mempengaruhi.

Gambar. 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang perlu diujui untuk menemukan kebenarannya.

Hipotesis ilmiah akan menampilkan jawaban sementara terhadap variabel yang mau diteliti oleh peneliti. (Abdullah,2015).

Ada beberapa fungsi hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis dapat dikatakan sebagai alat kerja teori
2. Hipotesis merupakan alat yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan pengetahuan karena memungkinkan ilmuwan untuk melihat di luar diri mereka sendiri. Dengan kata lain, hipotesis dibuat dan diuji untuk membuktikan kebenarannya tanpa terpengaruh oleh nilai dan opini dari peneliti yang merumuskan dan mengujinya. (Uma, 1992). Kerlinger. (2006).

3.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan paternalistik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian dalam Duha (2016:108), Tipe yang Paternalistik, pemimpin yang paternalistik merupakan pemimpin yang berperilaku menjadi seorang panutan atau kebapaan bagi karyawan atau di organisasi

Penelitian yang dilakukan (Dadang Baetullah D.2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan paternalistik Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil penelitian di atas hipotesis dapat dirumuskan:

H1: Gaya Kepemimpinan paternalistik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan, segala sesuatu yang berhubungan dengan dimana perusahaan itu beroperasi atau pun kantor-kantor lembaga pemerintahan berada. “Sunyoto (2012:43) menjelaskan lingkungan kerja adalah bagian komponen penting yang mendukung dalam karyawan melakukan aktivitas pekerjaan di lingkungan kerja. Seperti penerangan, kursi, computer dan manusia. Kemudian tergantung pada pada konteks kerja. Hal-hal yang ada dilingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal Nabawi, 2019), Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dipahami bahwa hal-hal yang dijelaskan oleh Sunyoto sangat berdampak dan berpengaruh.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam buku (Andrew Rambet, Tentang Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan) menjelaskan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya pemimpin yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Elferida J Sinurat. 2017), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

3.2.4 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito, (1982; 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang diinkludkan dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi diri untuk melakukan pekerjaan tersebut yang telah dibebankan. Jika ingin menciptakan kepuasan kerja karyawan maka organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rindi Andriyani,2023), menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

3.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengertian kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut, Menurut Martovio dalam Titis Melanie, kepuasan kerja adalah keadaan emosi karyawan, merupakan pertemuan antara nilai penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi, tingkat nilai imbalan dan apresiasi terhadap karyawan sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan dan Keadaan melakukan apa yang diinginkan karyawan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ketika pegawai puas maka kinerja akan meningkat namun, demikian sebaliknya ketika karyawan kurang puas maka karyawan alami penurunan semangat kerja sehingga kinerja pegawai menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Natalia C. P. 2021), Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian dapat dipahami dan menjadikan tolak ukur bahwa sesungguhnya kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

H5: Kepuasan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan paternalistik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Menurut (Mangkunegara 2007), istila kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Yaitu, hasil kerja yang di capai secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan melalui tugas organisasi yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Menurut (Sedarmayanti 2007), salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah manajemen kepemimpinan namun dalam gaya kepemimpian paternalistik yang diberikan penjelasan oleh Siagian dalam Duha (2016:108), Tipe yang Paternalistik, pemimpin yang paternalistik merupakan pemimpin yang berperilaku menjadi seorang panutan atau karakter kebapaan bagi karyawan atau di organisasi.

. Penelitian yang dilakukan oleh (Faviandhani, Qausya. 2018), bahwa kepuasan kerja mampu mengintervening gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan memberikan nilai yang positif dan signifikan.

H6: Gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

3.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Menurut (Simanjutak 2005), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Tiswanti Ayunasrah 2022), bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

