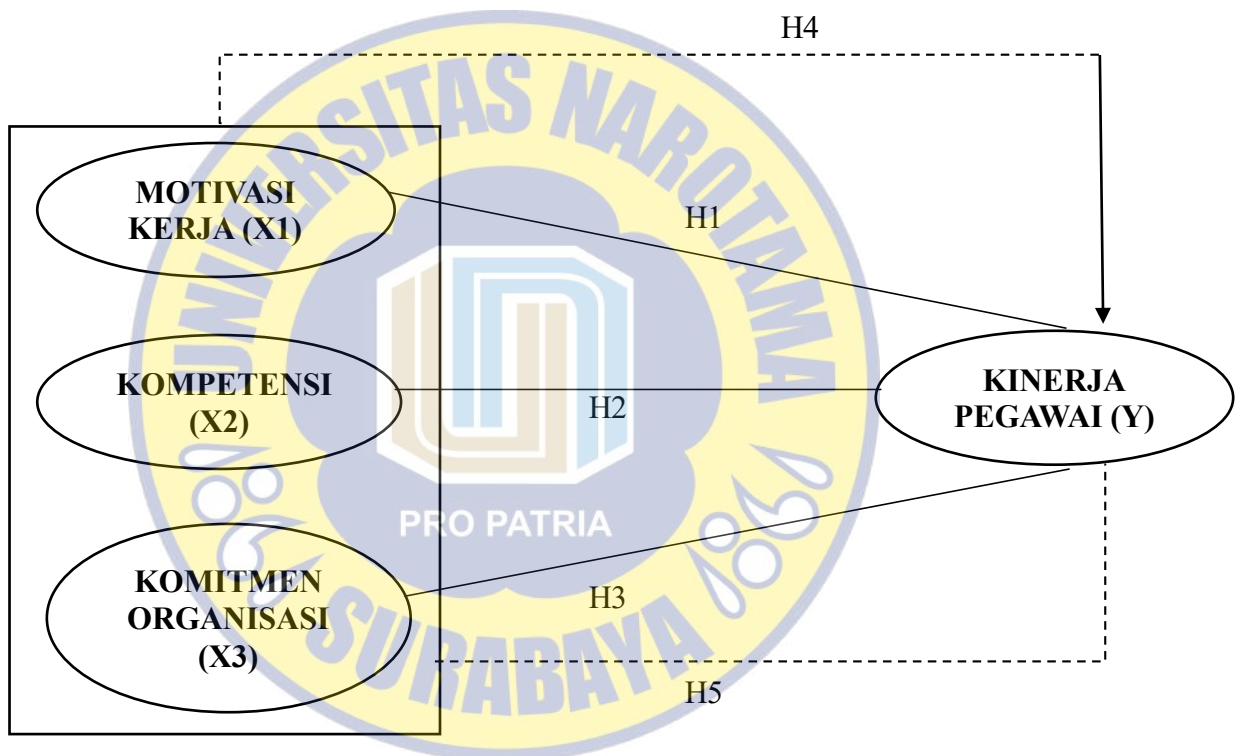


## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah teoritis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan model konseptual sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti gambar dibawah ini :



Gambar 3.1  
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Pengaruh langsung
- : Pengaruh parsial dan pengaruh dominan

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian yaitu:

#### 3.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian dari (Suryanto, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening menunjukan bahwa Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Pendapat ini sesuai dengan penelitian (Sufyati dan Hudromi, 2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pilot Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wings Abadi Airlines” dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

**H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

#### 3.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi menurut Spencer yaitu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau

karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moeheriono 2014). Menurut Robbin (2007) dalam Aulia (2021), mengatakan bahwa kompetensi kemampuan (Ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pada penelitian (Danang dan Mukzam 2017) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Brawijaya Malang. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu pada penelitian yang dilakukan (Sujiati 2017) menunjukan hasil yang serupa yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

### **3.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja sering kali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukan pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Komitmen kerja diperusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Apabila kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal. Mardiyani (2019) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai situasi dimana seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi dengan tujuan serta keinginannya berada di dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiantara dkk (2022), (Said et al., 2021), (Daulay et al., 2019), (Muis et al., 2018), dengan hasil penelitian yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi yang baik maka karyawan akan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara cepat, sistematis dan efisien sehingga karyawan akan lebih produktif.

### **H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

### 3.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Berpengaruh Secara Simultan

Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi adalah faktor-faktor yang saling berhubungan dan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja. Berikut adalah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih bagus tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi dan merasa pencapaian dan usaha mereka di hargai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka
2. Kompetensi yang positif dan mendukung dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja
3. Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi merasa terhubung dengan nilai-nilai, tujuan, dan misi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Yanthy (2024), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Berpengaruh Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### H4: Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Berpengaruh Secara Simultan



### 3.2.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi adalah faktor-faktor yang saling berhubungan dan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja. Berikut adalah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih bagus tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi dan merasa pencapaian dan usaha mereka di hargai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka
2. Kompetensi yang positif dan mendukung dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja
3. Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi merasa terhubung dengan nilai-nilai, tujuan, dan misi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2018), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang memiliki pengaruh paling dominan adalah motivasi kerja.

#### H5: Motivasi Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai