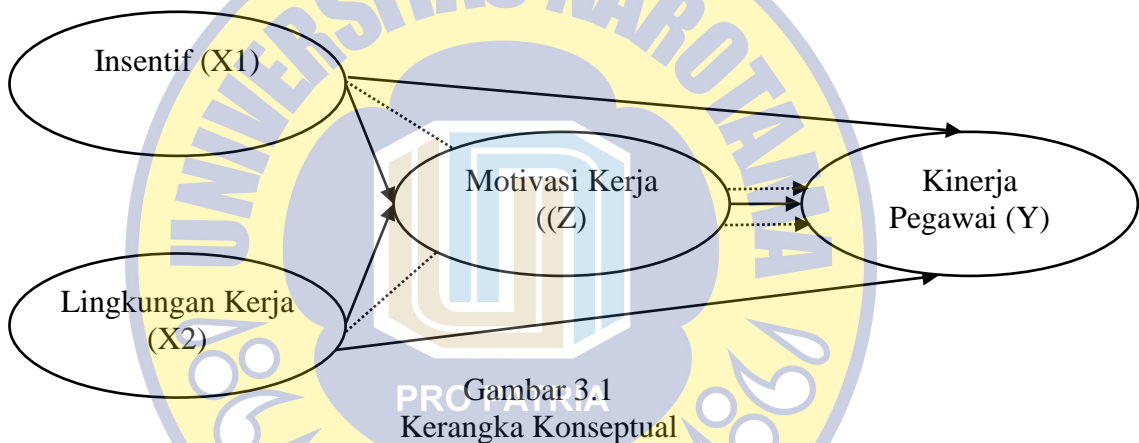


## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang mendalam, beserta dengan merujuk pada hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain, dapat dihasilkan suatu konstruksi kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan :

———— : pengaruh langsung  
..... : pengaruh tidak langsung

#### 3.2 Hipotesis Penelitian

##### 3.1.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Oktaria dan Alexandro (2020), Maharani, et al (2021), Adiati dan Saroyo (2022), Norbaiti, et al (2022), Fatah dan Suhandini (2019). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa

insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al. (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.3 Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wasisto (2014), Grahayudha, et al. (2014), Putri, et al. (2023) dan Sumbangsih dan Nelisa (2013). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### **2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Tanjung, et al. (2018), Sari, et al. (2021), dan Rusdiana (2023). Hasil penelien mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### **3.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Kuswati (2020), Pratama, (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **3.1.6 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja**

Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Oktaria dan Alexandro (2020), Maharani, et al (2021), Adiati dan Saroyo (2022), Norbaiti, et al (2022), Fatah dan Suhandini (2019). Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Kuswati (2020),

Pratama, (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H6: insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

### **3.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja**

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al. (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Kuswati (2020), Pratama, (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H7: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja