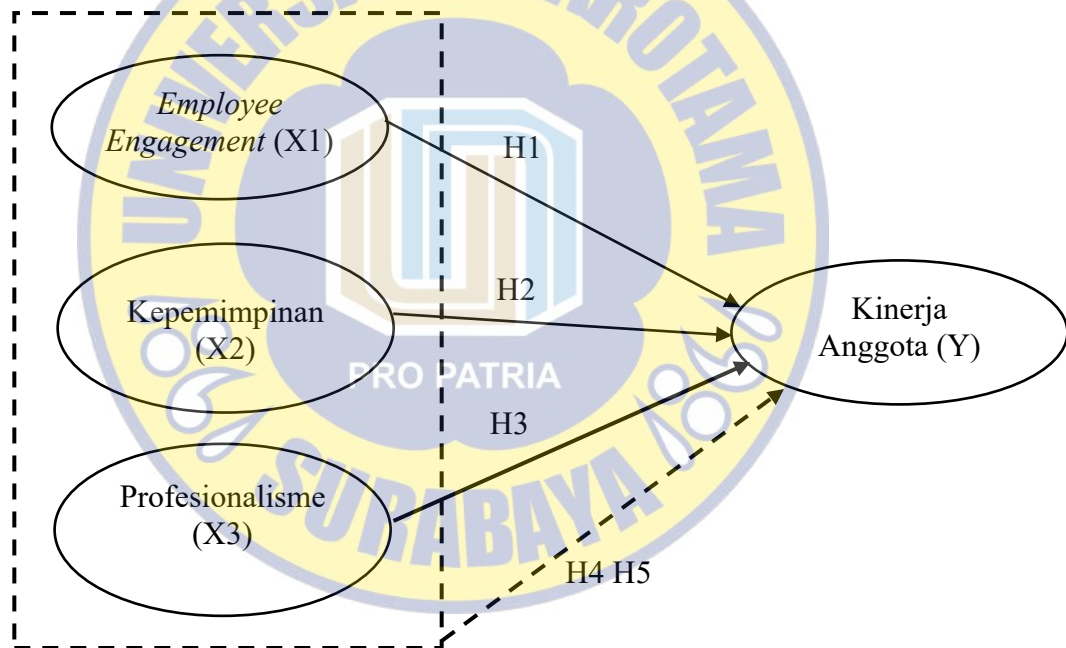


BAB III

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:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Handoyo dan Setiawan (2017), Wicaksono (2019), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Astuti dan Suwandi (2022), dan Aiyub, et al (2021). Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja anggota.

3.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019. Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.2.3 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022),

Parameswari et al, 2020). Hasil penelitian mereka membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.1.4 Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota.

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Handoyo dan Setiawan (2017), Wicaksono (2019), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Astuti dan Suwandi (2022), dan Aiyub, et al (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al, 2020). Hasil penelitian mereka membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: *Employee engagement*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Amin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.” Hasil penelitian ini profesionalisme berpengaruh doominan terhadap kinerja anggota (pegawai).

Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota.

