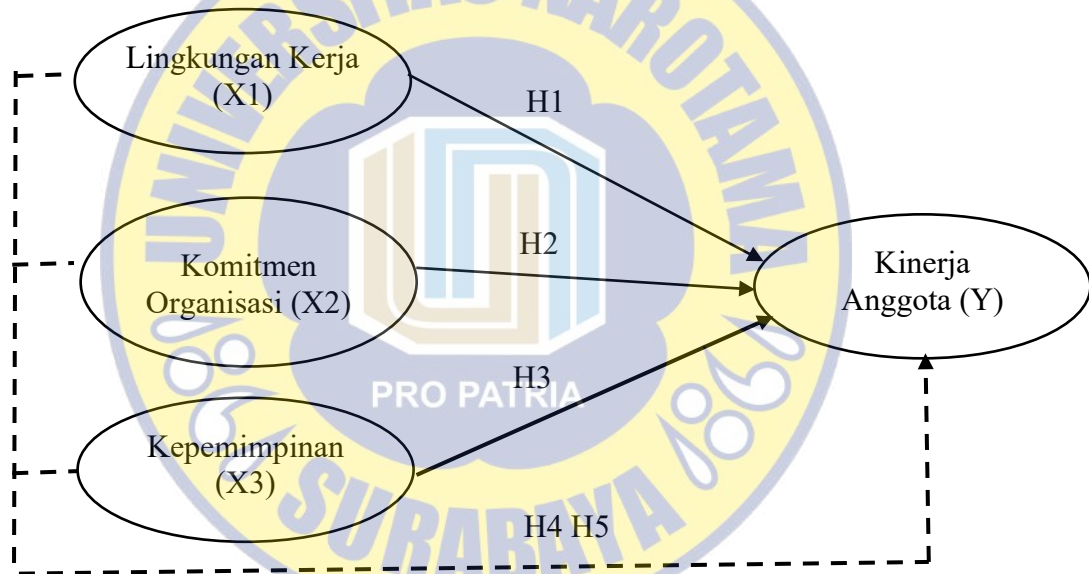


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Mujuk pada latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, dan dengan mempertimbangkan 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 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 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 penelian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota.

3.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota.

2.1.3 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 penelitian mereka membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota.

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 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 penelian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja 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 penelitian mereka membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis:

H4: Lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Maria, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Self-efficacy, organizational commitment, and employee performance – from public office.*” Hasil penelitian ini membuktikan komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota.