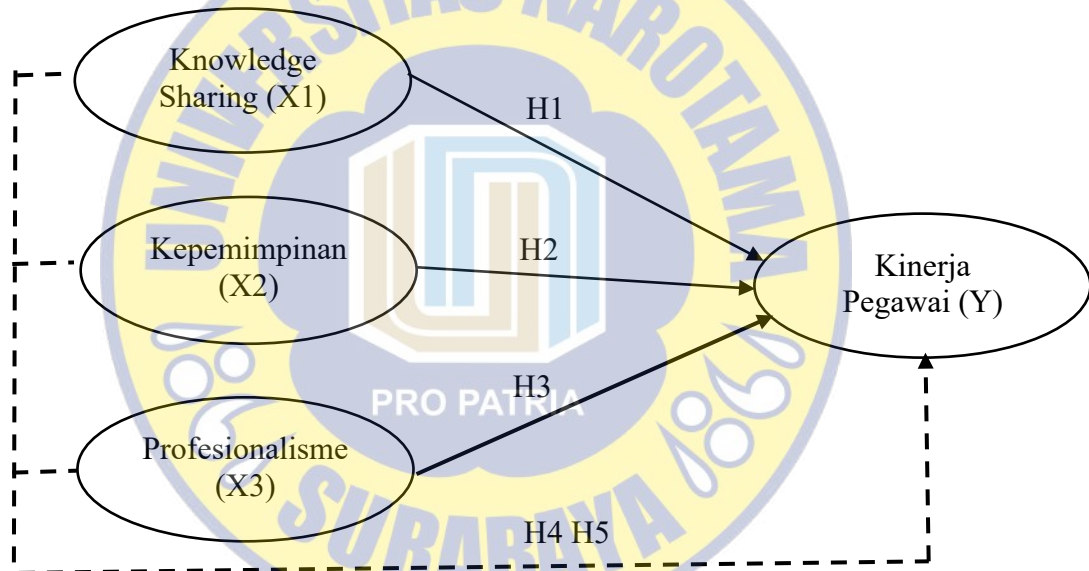


BAB III

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

3.1.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitan mereka membuktikan bahwa knowledge berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: *Knowledge sharing* berpenaruh terhadap kinerja pegawai.

3.1.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al (2017), Salotondok 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 karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.1.3 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja 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 terhadap kinerja pegawai.

3.1.4 Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023) Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 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 karyawan.

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: *Knowledge sharing*, kepemimpinan, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Salutondok dan Soegoto (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan. Motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.” Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial, hanya Kondisi Kerja yang memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara variabel lainnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.