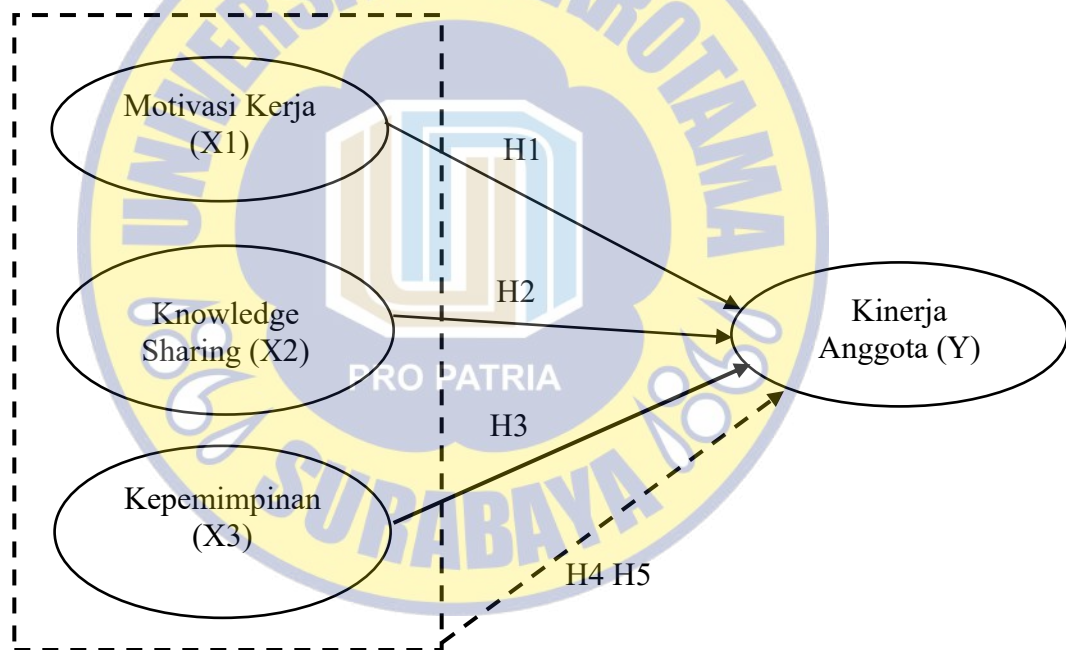


## BAB III

### 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 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)**

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (anggota) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota) Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota.

#### **3.2.2 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Anggota (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 *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

#### **3.2.3 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 bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

### **3.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja, *Knowledge Sharing* Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota.**

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (anggota) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

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 *knowledge sharing* 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). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja, *knowledge sharing* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota.

### 3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Rusdin, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una.” Hasil penelitian ini membuktikan motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Salsabila (2024) melakukan penelitian dengan judul “*Bond of organizational commitment and work motivation to employee performance at PT BPR Serang Branch.*” Hasil penelitian ini membuktikan motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota.