

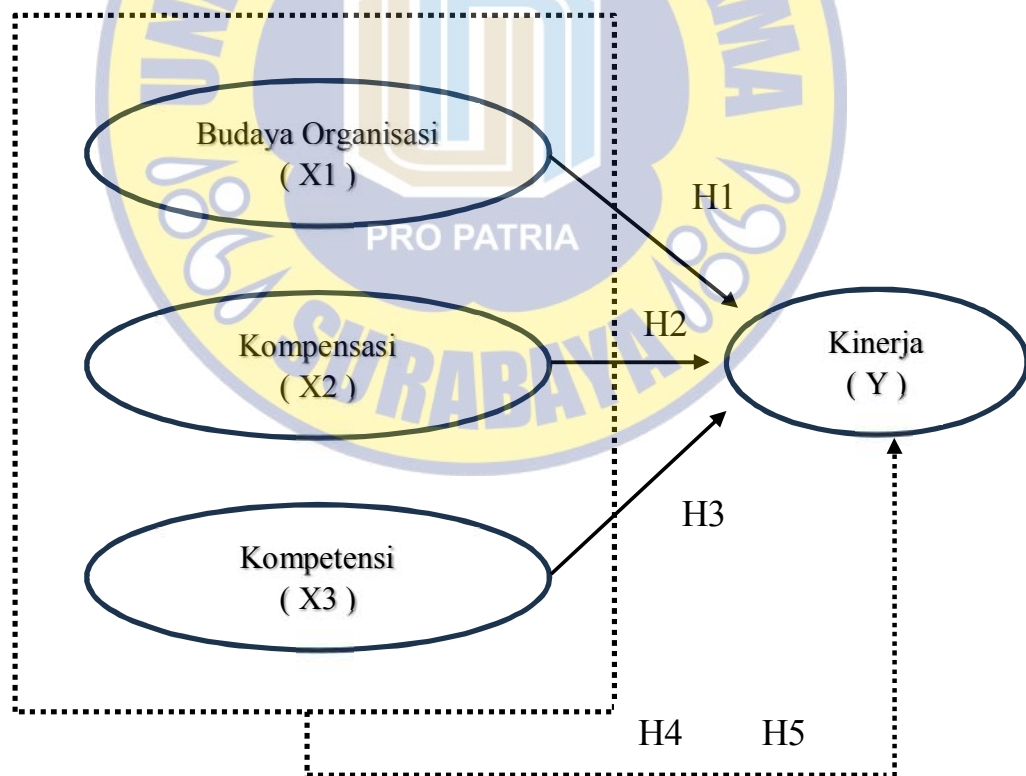
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) sebagai Budaya Organisasi, Kompensasi sebagai (X2) dan Kompetensi sebagai (X3) yang berpengaruh baik secara parsial, simultan maupun dominan pada variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan beberapa teori yang ada, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Sumber: ( Data Olahan Peneliti 2025 )

Keterangan : \_\_\_\_\_ : Pengaruh Parsial

..... : Pengaruh Simultan dan Dominan

### **3.2. Hipotesis Penelitian**

#### **3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Dedui Iskanto (2023) dan Imantaka, *et al.*, (2019) membuktikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

#### **3.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Andhi Bharata. (2016) dan Sambas Putra. (2022) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

#### **3.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Mulyasari (2019) dan Hartati et al., (2020) membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

### **3.2.4 Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya seperti yang tertuang dalam point 3.2.1 tentang hasil penelitian dari Dedui Iskanto (2023) dan Imantaka, *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada point 3.2.2 tentang hasil penelitian Andhi Bharata. (2016) dan Sambas Putra. (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada point 3.2.3 tentang hasil penelitian Mulyasari (2019) dan Hartati *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Budaya kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### **3.2.5 Pengaruh yang paling Dominan diantara Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi**

Hasil penelitian Ardi *et al.*, (2017) membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan variabel budaya kerja dan kompensasi

H5 : Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja di bandingkan dengan variabel budaya kerja dan kompensasi