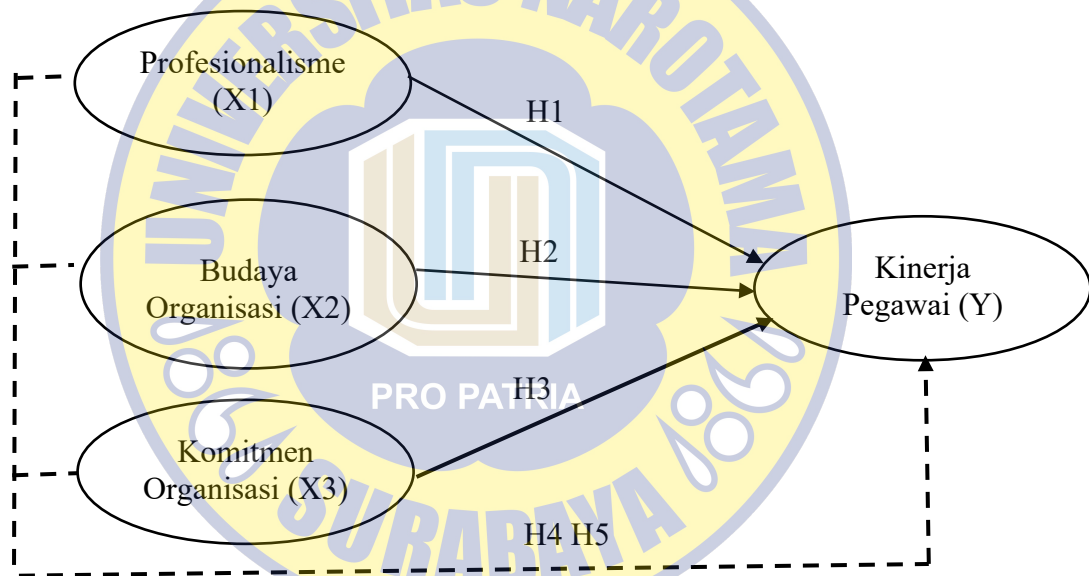


## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, dan ditunjang dengan kajian pustaka serta hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirancang suatu kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1  
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : pengaruh parsial  
 ..... : pengaruh simultan dan dominan

## **3.2 Hipotesis Penelitian**

### **3.2.1 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 profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **2.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santoso (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:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.4 Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi 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 profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santoso (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:

H4: Profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai**

Amin (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat,” membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

H5: Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

