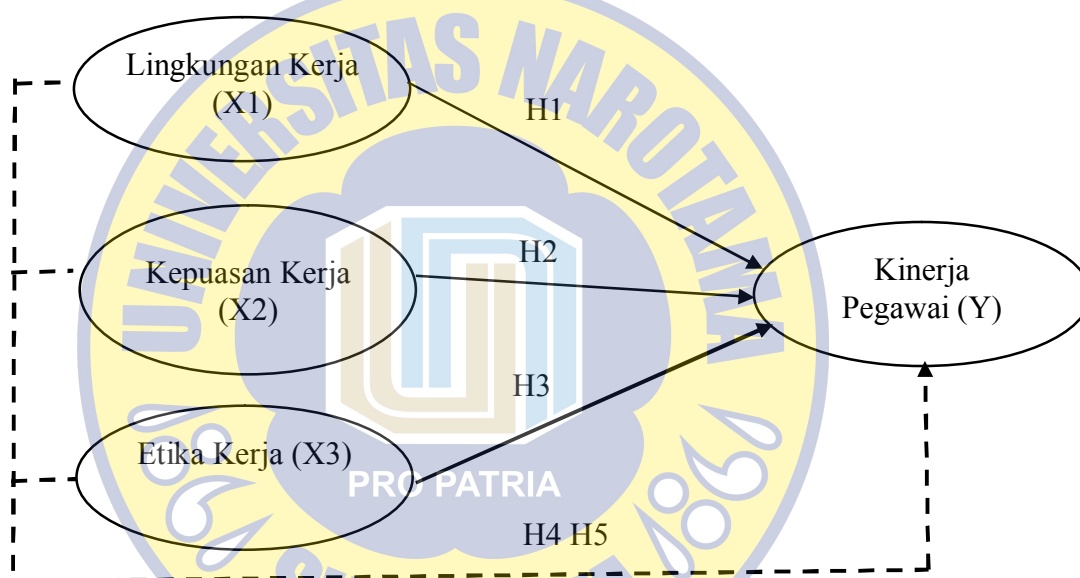


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Merujuk 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 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 pegawai.

3.2.2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelitan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.1.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai (perawat) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Budianto, at al (2017), Goper, et al (2023), Kobis, et al (2023), Rum, et al (2019),

Aini, et al (2021), Rapanna, et al (2022). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja 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.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelititan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai (perawat) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Budianto, at al (2017), Goper, et al (2023), Kobis, et al (2023), Rum, et al (2019), Aini, et al (2021), Rapanna, et al (2022). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis:

H4: Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Siregar, et al (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.” Hasil penelitian ini membuktikan kepuasan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

