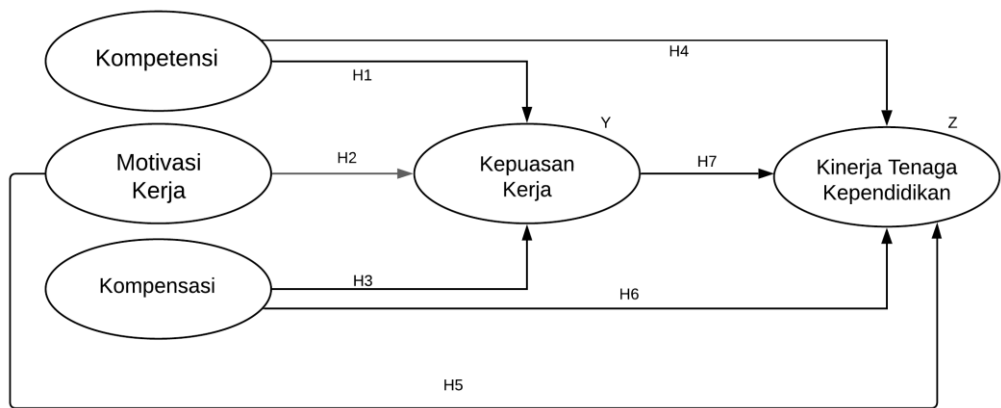


## BAB III KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### 3.1. Kerangka Konseptual

Setiap Kerangka konseptual sebagai desain penelitian yang berfungsi untuk menuntun, memudahkan, serta membantu dalam memahami alur berfikir dalam penelitian ini. Berikut ini disajikan skema kerangka konsep penelitian yang menerangkan hubungan antar variabel secara keseluruhan.



Gambar 3.1 :Kerangka Konseptual Variabel Penelitian Secara Keseluruhan

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 132) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis diajukan dalam bentuk pernyataan sebagai suatu *statement* dari hasil penelitian. Berkaitan dengan judul penelitian yakni “Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga”, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

### 3.2.1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Teori yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan (Munandar, 2012:356). Hasil penelitian dari Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017) *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office* menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $p$ -value  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien sebesar 0.661 dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai mediasi dengan hasil nilai  $p$   $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien 0,241, sedangkan hasil penelitian Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., & Kalla, R. (2017) *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX In South Sulawesi Province* menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,176 dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,0,175.

$H_1$  = Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.

### 3.2.2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja agar pegawai bekerja lebih baik sehingga seorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., & Kalla, R. (2017) *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX In South Sulawesi Province* menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,009 dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,042.

$H_2$  = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.

### 3.2.3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada institusi. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila institusi memberikan kompensasi yang tinggi pada pegawai maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila institusi memberikan kompensasi yang rendah maka akan menunjukkan kepuasan kerja yang rendah pula. Jika institusi memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi pegawai maka pegawai akan bekerja baik sesuai yang diharapkan institusi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian dari Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019) *Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening* membuktikan kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai-t  $3,81 > 1,96$  bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W (2018) *Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education* menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil koefisien 0,159 dengan t-statistik 1,310 dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dengan koefisien 0,114 dan t-statistik 1,317.

$H_3$  = Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.

### 3.2.4. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal penempatan pegawai pada area pekerjaan yang sesuai kompetensinya perlu dilakukan, agar pegawai dapat memaksimalkan kompetensinya sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Hasil penelitian dari Renyut, B. C., Modding, H. B., & Bima, J. (2017) *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office* menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $p$   $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien 0,461.

$H_4$  = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.

### **3.2.5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja**

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi atau termotivasi untuk bekerja lebih giat biasanya mempunyai kinerja yang baik yang akan memberikan dampak baik juga terhadap institusi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian Murgianto, S. S. Suhermin.(2016) *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java* yang menyatakan bahwa besarnya koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur sebesar 0,324 dengan p-value 0,014 lebih kecil dari 5% artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur.

$H_5$  = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.

### **3.2.6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja**

Karyawan bekerja dalam rangka mendapatkan imbalan atau kompensasi Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W (2018) *Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education* yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,049 dan t-statistik 0,849.

$H_6$  = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.

### **3.2.7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja**

Robbins dan Judge (2008:108) hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pada hakikatnya dapat disimpulkan dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif”, walaupun sulit untuk mengatakan bagaimana kualitasnya. Hasil penelitian Rudlia, J. I. (2016) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe) menyatakan variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien 0,773 dan memiliki arah positif maka saat variabel kepuasan kerja berubah, variabel kinerja pegawai akan berubah. Selain itu, nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai 0,000 signifikan. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_7$  = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya.