

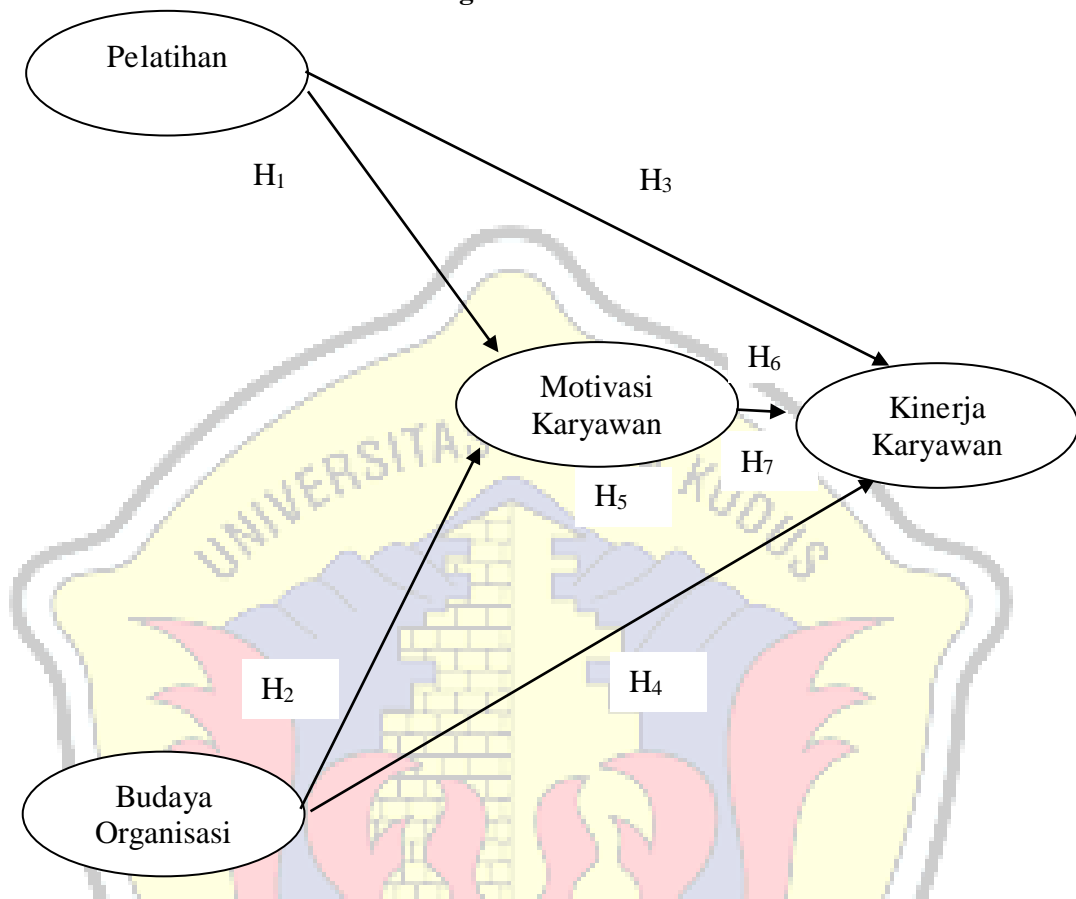
## BAB III

### KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

Konsep merupakan unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara *abstrak* suatu fenomena sosial. Penelitian ini dikonsepsikan bahwa *Team work* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi. Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga memungkinkan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana karyawan memandang suatu budaya sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Adanya motivasi akan mendorong untuk melakukan tindakan karena karyawan ingin melakukan dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja selain team work, pelatihan, budaya organisasi sangat penting pula pemberian motivasi kepada karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka digambarkan konsep penelitian sebagai berikut ini.

**Gambar 3.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Sugiyono (2014), Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya (2014), Fuad Nazar, Endang Siti Astuti, Muhammad Faizal Riza (2014), Evi Wahyuni (2015), Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana (2017), Isménia Boe (2014), Edward S. Maabuat (2016), Yuliati (2014), Sri Kurniawati Padma Dewi, Titi Laras (2014), Elizabeth Landa (2018), Ali Ibrahim Mohamed, Ahmed Ali Shiekh Abukar (2014)

### 1.1. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang

sebenarnya (Sugiyono, 2014:65).

Beberapa peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya (2014) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Fuad Nazar, Endang Siti Astuti, Muhammad Faizal Riza (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap motivasi secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa semakin baiknya pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan memberikan peningkatan pada motivasi karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan.

Evi Wahyuni (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Peneliti lainnya yakni Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana (2017) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa semakin baiknya budaya organisasi maka akan memberikan peningkatan pada motivasi karyawan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Rangga Puger Raharjo, Djahmur Hamid, Arik Prasetya (2014) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya yakni Fuad Nazar, Endang Siti Astuti, Muhammad Faisal Riza (2014) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ismenia Boe (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa semakin baiknya pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan memberikan peningkatan pada kinerja. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Evi Wahyuni (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya yakni Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana (2017) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa semakin baiknya budaya organisasi maka akan memberikan peningkatan pada kinerja. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetyo (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya yakni Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana (2017) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu menyatakan bahwa semakin tingginya motivasi kerja karyawan maka akan memberikan peningkatan pada kinerja. Sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

