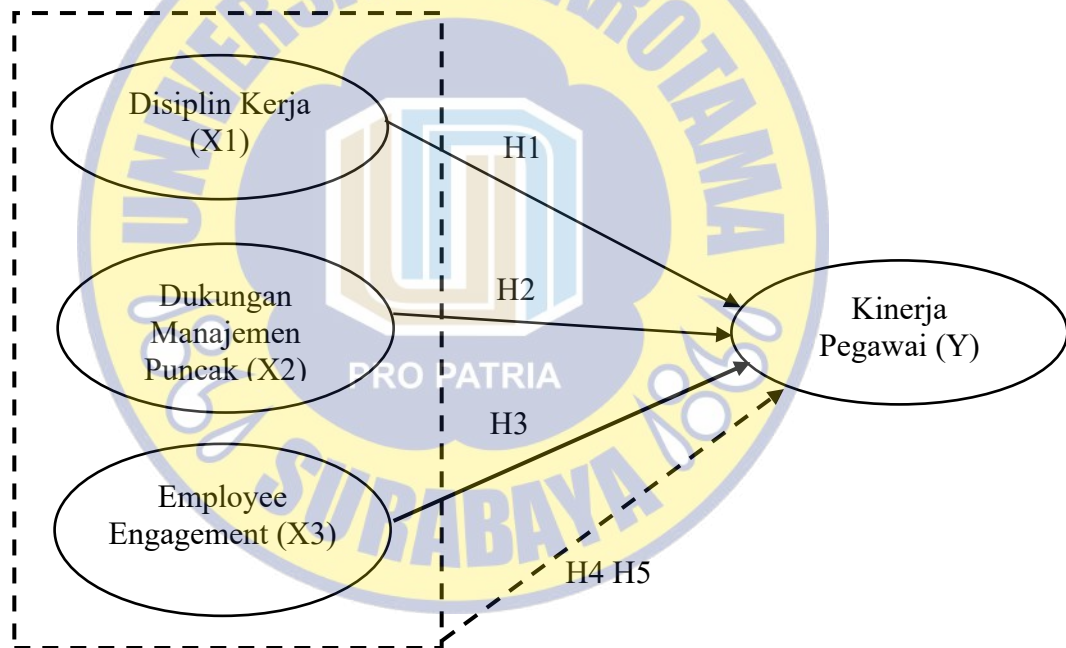


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada 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 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhmy et al (2022), Ahmad et al (2020), Dukhan et al (2017), Chen et al (2019), Hasibuan (2021), Adiyantari (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Dukungan manajemen puncak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Handoyo dan Setiawan (2017), Wicaksono (2019), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Astuti dan Suwandi (2022), dan Aiyub, et al (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan

bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Manajemen Puncak dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhmy et al (2022), Ahmad et al (2020), Dukhan et al (2017), Chen et al (2019), Hasibuan (2021), Adiyantari (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Handoyo dan Setiawan (2017), Wicaksono (2019), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Astuti dan Suwandi (2022), dan Aiyub, et al (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Disiplin kerja, dukungan manajemen puncak dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Irawan (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh penerapan disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik pengolahan kedelai di Desa Laren Lamongan” Hasil penelitian ini membuktikan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

