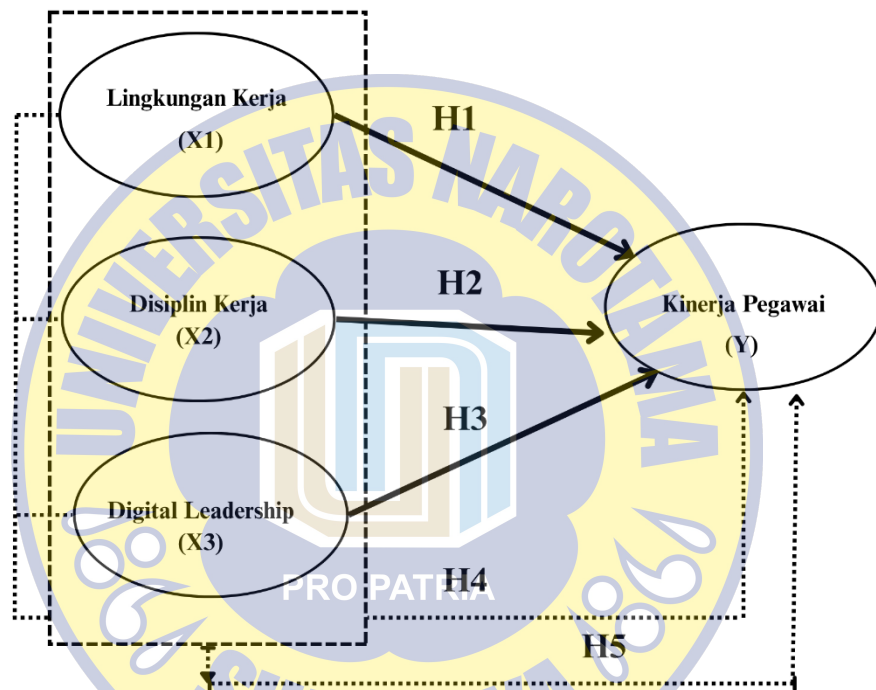


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat dibangun dengan meninjau latar belakang studi, definisi masalah, tujuan, dan manfaat, serta literatur dan hasil penelitian yang ada.



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

Banyak peneliti sebelumnya, termasuk Kusbiyanto dan Prijati (2024), Rinanto dkk. (2024), Agussalim dkk. (2023), Syawaludin (2022), dan Burhannuddin dkk. (2019), telah menyelidiki bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa peneliti sebelumnya telah mempelajari dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Permana dan Boro Tura (2024), Fatimah dkk. (2024), Damanik dkk. (2024), Agussalim dkk. (2023), dan Shawaludin (2022). Temuan studi mereka menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang “pengaruh *Digital Leadership* terhadap kinerja pegawai” telah dilakukan peneliti sebelumnya antara lain oleh Elmario (2024), Farhaq dan Yulianti (2024), Abadi (2024), Samuel dan Ramli (2024), dan Daniyanti, et al (2023). Temuan studi mereka menunjukkan bahwa *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H3: *Digital Leadership* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Digital Leadership* terhadap kinerja Pegawai

Banyak peneliti sebelumnya, termasuk Kusbiyanto dan Prijati (2024), Rinanto dkk. (2024), Agussalim dkk. (2023), Syawaludin (2022), dan Burhannuddin dkk. (2019), telah menyelidiki bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya telah mempelajari dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, antara lain Permana dan Boro Tura (2024), Fatimah dkk. (2024), Damanik dkk. (2024), Agussalim dkk. (2023), dan Shawaludin (2022). Temuan studi mereka memperlihatkan bahwasannya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya, antara lain Elmario (2024), Farhaq dan Yulianti (2024), Abadi (2024), Samuel dan Ramli (2024), dan Daniyanti dkk. (2023), telah mempelajari dampak *digital leadership* terhadap kinerja pegawai. Temuan studi mereka menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh *digital leadership*. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Digital Leadership* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.2.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Fatimah, et al (2024) dengan judul “*The Influence of Work Discipline and Motivation Work on Employee Performance (Study in the Field of Infrastructure and Human Resources Development Cililin Regional Hospital, West Bandung Regency)*” Penelitian ini mengkaji disiplin kerja Pembangunan infrastruktur dan Sumber Daya Manusia pegawai RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat dan menemukan bahwa mereka memberikan respon yang positif. Motivasi dan disiplin di tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kabupaten Bandung Barat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia RS Cililin. Kinerja karyawan agak lebih dipengaruhi oleh disiplin kerja daripada motivasi kerja. Karena dampaknya yang lebih besar terhadap kinerja, disiplin kerja menjadi fokus utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.