

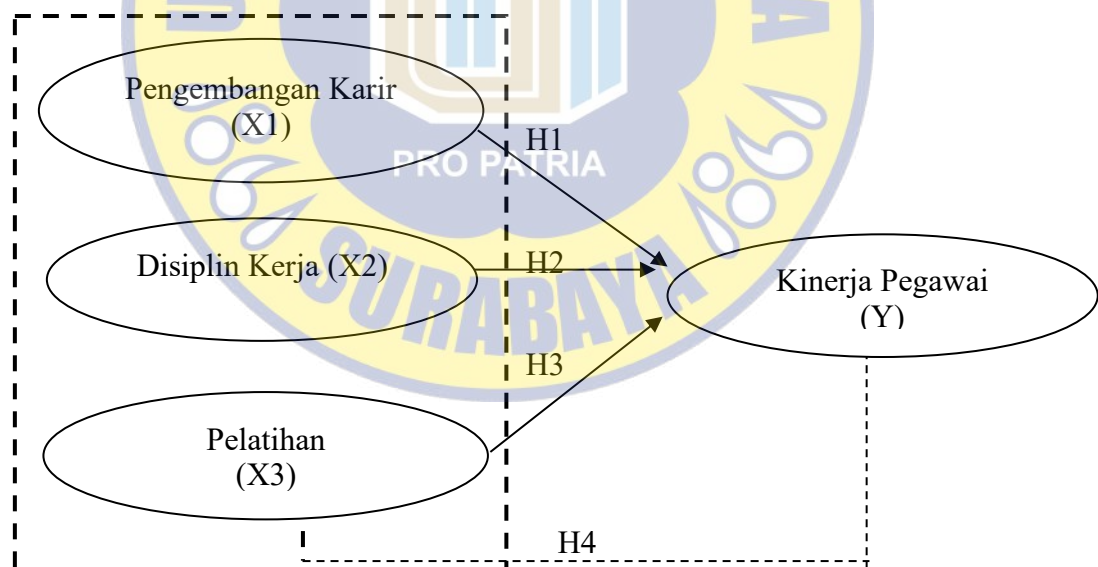
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori teori yang sudah dijelaskan, maka selanjutnya akan dikemukakan kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai acuan agar peneliti dapat menentukan arah agat hasil yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian.

Kerangka penelitian merupakan konseptual tentang hipotesis dalam penelitian. Terdapat variabel Pengembangan Karir (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) merupakan variabel bebas (independent variabel), dan Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikan (dependent variabel). Berikut di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

#### Keterangan

- > : Pengaruh Parsial
- > : Pengaruh Simultan

### **3.1.1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan karir merupakan sesuatu yang diharapkan seorang karyawan selama bekerja, hal tersebut disebabkan seorang karyawan ingin mendapatkan hak yang lebih tinggi dari apa yang diperoleh sebelumnya. Semakin baik pengembangan karir maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dalam artian, jika karyawan mendapatkan pengembangan karir yang baik maka kinerja karyawan juga akan semakin maksimal dan hasilnya akan berdampak positif dan signifikan pula pada perusahaan. Menurut Handoko (2020), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan kinerja menurut Robbins (2020) adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.. Menurut penelitian Saraswati (2024) hasilnya Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai.(Arda, 2017). Menurut penelitian yang didukung oleh penelitian Agussalim, Muhammad Idris, Maryadi (2021) menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan

Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan Mangkunegara dan Waris (2021) menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hartomo (2020) menunjukkan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.4. Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai**

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir (Sastra Praja & Usman, 2022). Hal tersebut juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rosmadi, 2018) bahwasanya pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan :

H4: Pengembangan karir, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.5. Pengaruh Variabel dominan pengembangan karir, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai**

Kinerja pegawai merupakan cerminan dari efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dalam konteks organisasi, terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, di antaranya adalah pengembangan karir, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Ketiga variabel ini seringkali dipandang sebagai unsur dominan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dari ketiga variabel tersebut, hasil berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir seringkali menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh kontribusinya terhadap peningkatan motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap organisasi, serta arah karir yang jelas.

H5: Pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak