

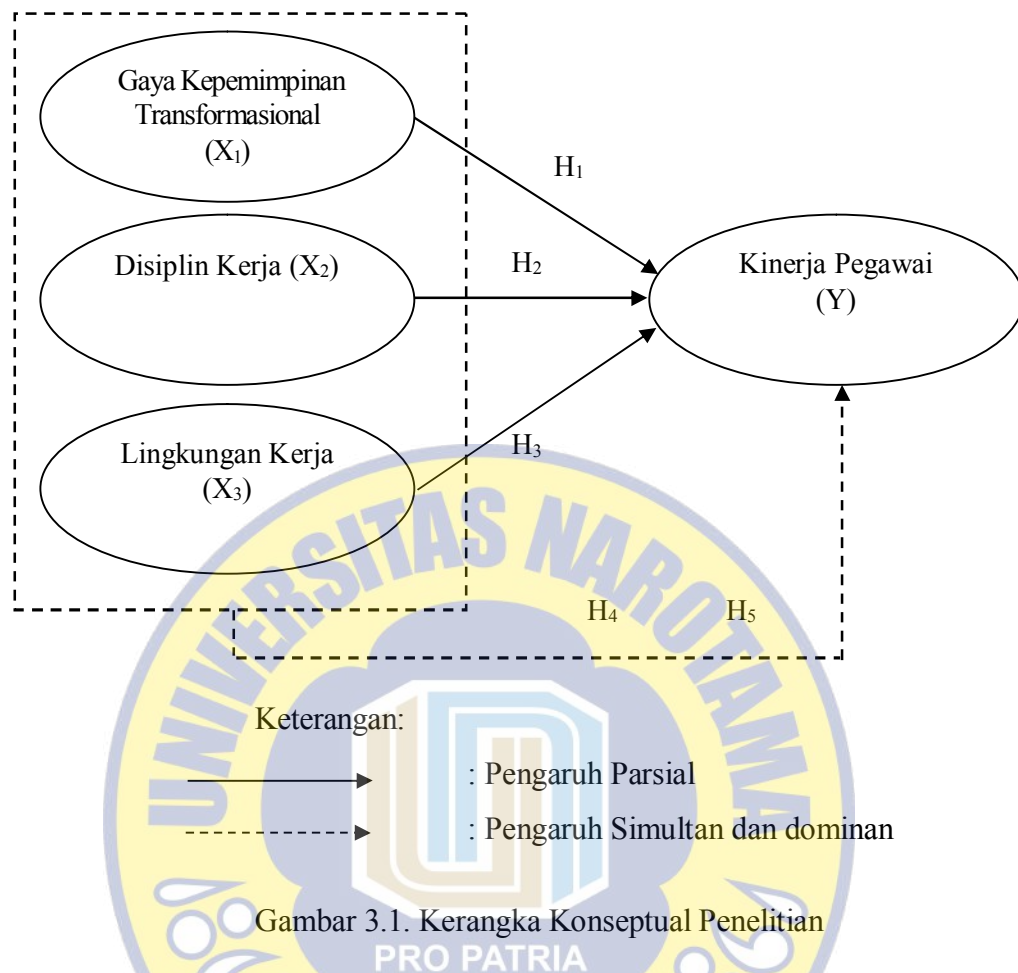
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran atau model teoretis yang menjelaskan hubungan antar variabel utama dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta pemahaman peneliti terhadap topik yang diteliti. Kerangka konseptual dapat disajikan dalam bentuk narasi maupun visual (diagram), dan berfungsi untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel-variabel dalam penelitian dihubungkan.

Pentingnya kerangka konseptual terletak pada perannya dalam memberikan arah dan fokus yang jelas terhadap penelitian. Dengan kerangka konseptual, peneliti dapat mengidentifikasi variabel yang relevan, menjelaskan hubungan kausal yang mungkin terjadi, serta membantu dalam menyusun instrumen penelitian dan metode analisis. Selain itu, kerangka konseptual juga memperkuat validitas teoritis penelitian dan memudahkan pembaca memahami alur pemikiran peneliti dalam menjawab rumusan masalah. Penelitian ini akan menelaah mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kerangka Konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



### 3.2. Hipotesis

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan dan motivasi individu serta mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi melalui inspirasi dan visi yang jelas. Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat dan komitmen pegawai, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karena pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pemimpin transformasional

memberikan visi yang jelas dan tujuan yang menarik, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas pokoknya. Dengan perhatian yang personal terhadap setiap pegawai, pemimpin transformasional membantu pengembangan individu, mendorong untuk mengambil inisiatif dan membantu rekan kerja (Ningrum dkk, 2023).

Kajian yang dilakukan oleh Jamaludin dkk, (2024), Andri dan Moko (2024), Purwanti dan Sari (2024), Herawati dkk, (2024) Baihaqi dan Saifudin (2021), Saif dkk, (2024) menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai. Ghai dan Dhiman (2024), Sutanto dkk. (2024), Fauji (2024), dan Rahayu dan Widiastuti (2024) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan pegawai dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi pegawai. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di instansi menumbuhkan semangat kerja sehingga efektivitas kerja pegawai akan meningkat dan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Instansi kesulitan mencapai

tujuannya jika pegawainya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah dan Suhartini, (2017), (Rianto dan Ocktaliani, (2019), Pratama dan Dihan, (2017), Nugrahaningsih dan Julaela, (2017), Almunawaroch dkk., (2017), Alhudhori dan Aldino, (2017) serta penelitian Poniman dan Poniman dan Saryanti, (2017) membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan yang baik akan menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Segoro (2021), Febrian (2020), Lestari

dan Yuningsih, 2023; Kaulika, 2021; Mulyana dkk, 2021; dan Kosasih (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik lingkungan kerja karyawan maka hasil kerja karyawan akan semakin baik.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.

#### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja ketiganya membentuk ekosistem kerja yang saling memperkuat. Kepemimpinan transformasional mendorong semangat inovasi dan komitmen melalui inspirasi dan pengembangan personal, sementara disiplin kerja menjamin keteraturan, tanggung jawab, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Ketika ketiga variabel ini berjalan secara terpadu, maka tercipta suatu atmosfer kerja yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal, karena tertata dalam rutinitas kerja dan didukung oleh fasilitas serta hubungan kerja yang baik.

Hasil analisis secara parsial yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel (X1, X2, dan X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan dasar kuat bahwa pengaruh simultan juga terbentuk secara nyata. Artinya, kontribusi masing-masing variabel tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang unggul. Ketika seorang

pemimpin mampu menginspirasi bawahannya, pegawai menunjukkan kedisiplinan tinggi, dan organisasi menyediakan lingkungan kerja yang sehat, maka efek kolektif dari ketiga faktor ini akan memperkuat pencapaian kinerja secara keseluruhan.

H<sub>4</sub>: Gaya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk., (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan kompensasi maka meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2023) juga membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja dibandingkan dengan kompensasi dan lingkungan kerja.

H<sub>5</sub>: Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak.