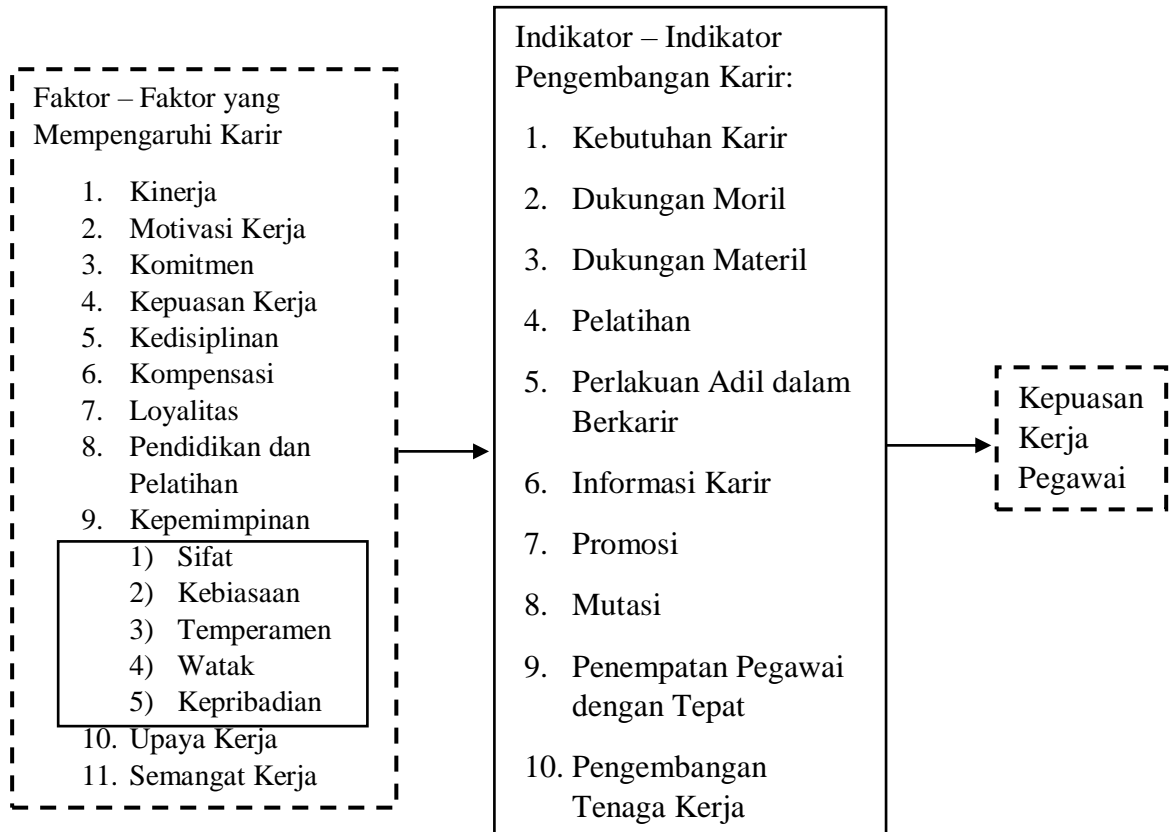


## BAB III

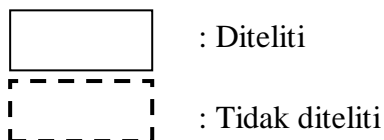
### KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

#### Keterangan :



#### 3.2 Penjelasan Kerangka Konsep

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai sasaran organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam

organisasi membutuhkan pengembangan karir, dimana pengembangan karir itu sendiri merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi sebab maju atau tidaknya organisasi bergantung pada kinerja pegawai melalui pengembangan karir. Pada dasarnya pengembangan karir pegawai memang merupakan hal pokok dalam kepuasan pegawai guna membuat pegawai semangat dalam bekerja dan memelihara kelangsungan hidup organisasi. Upaya untuk pengembangan karir itu sendiri dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, yang memang perlu mendapat perhatian dari pemimpin demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan karir pegawai merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya upaya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam pengembangan karir pegawai memiliki indikator – indikator menurut Veithzal Rivai (2003) yang akan dijadikan sebagai variabel pengembangan karir pegawai yaitu, kebutuhan karir, dukungan moril, dukungan materil, pelatihan, perlakuan adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, penempatan pegawai dengan tepat, pengembangan tenaga kerja.

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi karir seorang pegawai yaitu kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja serta semangat kerja. Dari beberapa faktor tersebut, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang penting seperti yang disampaikan oleh Syaiful Sagala (2018) dalam bukunya berjudul Pendekatan & Model Kepemimpinan yang menyatakan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan menarik perhatian dan terus dilakukan oleh

para praktisi dan ahli untuk dipelajari, dikaji, dan diteliti. Dari hasil penelitian tersebut dapat menjelaskan model kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepemimpinan yang efektif, dapat memecahkan dan menyelesaikan masalah organisasi. Studi dan penelitian kepemimpinan penting sekali karena pemimpin memiliki peran amat penting untuk melindungi isu pengaturan organisasi terkait dengan distribusi kekuasaan, melaksanakan program dan kegiatan organisasi, pengelolaan anggaran, dimensi – dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks, tugas dan fungsi kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, usaha memperbaiki kepemimpinan dan lain terkait dengan kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih giat dan merasa dihargai sehingga pegawai akan bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Dalam kepemimpinan memiliki indikator – indikator yang dapat menjadi acuan kepemimpinan apakah yang diterapkan oleh seorang pemimpin di sebuah organisasi, berikut adalah indikator – indikator menurut Kartini Kartono (2001) yang akan dijadikan sebagai variabel kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.

Dari pemikiran diatas, terdapat dugaan pada hubungan antara variabel – variabel penelitian antara variabel bebas dan variabel terikat. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> = Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan pengembangan karir pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur

Provinsi Jawa Timur tahun 2019.

H1 = Ada hubungan antara kepemimpinan dengan pengembangan karir pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur tahun 2019.