

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penjelasan Konsep Teoritis

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Rivai dan Sagala (2009), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir juga merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu.

Menurut Dubrin (dalam Mangkunegara, 2004) dikemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dari defenisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir perawat merupakan suatu langkah yang dilakukan perawat untuk memperoleh jenjang karir di rumah sakit dengan cara meningkatkan kerjanya, sehingga tujuan yang ditargetkan rumah sakit dapat tercapai.

b. Unsur-Unsur Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2009) menjelaskan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Prestasi kerja yang memuaskan.
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pemanfaatan mentor dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh
7. Berhenti atas permintaan atau kemauan sendiri

Sementara itu, Nurmansyah (2010), berpendapat bahwa tindakan-tindakan yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir, adalah:

- a. Pelaksanaan kerja
- b. Pengenalan
- c. Pengunduran diri
- d. Loyalitas organisasional
- e. Penasehat-penasehat dan sponsor-sponsor
- f. Kesempatan-kesempatan berkembang

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari pengembangan karir adalah prestasi kerja yang baik, dikenal oleh pihak lain, memiliki kesetiaan pada organisasi, memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi atau pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, mendapatkan dukungan bawahan, dan memanfaatkan setiap kesempatan karir yang dimiliki, serta mengajukan pengunduran diri secara sukarela apabila merasa tidak memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

c. Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2009) dalam menentukan jalur karir, tujuan karir, dan pengembangan karir para pegawai perlu mempertimbangkan lima faktor, yaitu

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Kepedulian para atasan. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu di atasi.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk di promosikan.
- d. Minat untuk di promosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan pro aktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.
- e. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan tingkat kepuasan seseorang.

Dari penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang meliputi beberapa hal yaitu menerapkan perlakuan yang adil pada setiap perawat dalam berkarir, atasan memiliki perhatian kepada setiap perawat, memiliki minat yang kuat untuk dipromosikan, dan memberikan kesempatan kepada perawat untuk berkarir sesuai kinerjanya.

d. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Dubrin (dalam Mangkunegara, 2004) adalah :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karier karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

- e. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-program Perusahaan Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Mengurangi *Turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan Biaya Kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- j. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Jadi tujuan pengembangan karir adalah membantu pencapaian tujuan individu, kesejahteraan pegawai, membantu pegawai menyadari kemampuan yang dimilikinya, mempererat hubungan pegawai dengan perusahaan, meningkatkan tanggung jawab, memperkuat pelaksanaan program-program yang direncanakan, mengurangi karyawan yang mengundurkan diri, mengurangi kebosanan pada suatu profesi, menyusun rencana kerja pegawai, dan menempatkan pegawai sesuai dengan prestasi dan kemampuannya.

2. Persepsi Terhadap Kepemimpinan

a. Pengertian Persepsi

Persepsi menurut Rivai dan Mulyadi (2011) adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna lingkungan mereka. Persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi karena perilaku orang didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa itu realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri.

Sedangkan persepsi menurut Sarwono (1997) adalah proses penerimaan informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, atau peraba), sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi.

Dari pengertian-pengertian di atas, pengertian persepsi dapat di simpulkan sebagai proses mengorganisasikan, menafsirkan dan memandang kesan indera agar memberi makna pada lingkungan dan kemudian dapat mempengaruhi perilaku yang muncul.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi dalam mempersepsikan sesuatu adalah:

1. Faktor yang ada pada pelaku persepsi (perceiver) meliputi: sikap, keutuhan atau motif, kepentingan atau minat, pengalaman dan pengharapan individu.
2. Faktor yang ada pada objek atau terget yang dipersepsikan, yang meliputi hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan.
3. Faktor konteks situasi di mana persepsi itu dilakukan yang meliputi waktu, keadaan atau tempat kerja dan keadaan sosial.

b. Pengertian Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat Rost (dalam Sinambela, 2008) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pimpinan dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Menurut Mintzberg (dalam Muhaimin, 2010) kepemimpinan adalah kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya yang ada dan memulai proses perubahan evolusioner yang lebih adaptif. Sedangkan menurut Sinambela, dkk (2008) kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada di bawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan sekelompok orang yang menjadi bawahannya, di mana orang-orang tersebut dapat dipengaruhi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diagendakan organisasi.

Menurut Devis (dalam Nurmansyah, 2010) ada empat ciri utama yang mempengaruhi kesuksesan dari kepemimpinan di dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas
3. Motivasi diri dan dorongan untuk berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusia

Sedangkan asas-asas kepemimpinan meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan umum.
2. Efisien, efisien teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia; atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis serta asas-asas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi (Kartono, 2006).

c. Pengertian Persepsi Terhadap Kepemimpinan

Menurut Fieldmen (dalam Hartini, 1999) persepsi adalah suatu proses di mana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami dan mengolah tanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan dan bagaimana segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi dan perilaku yang dipilihnya. Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins (2002) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan merupakan cara individu atau kelompok dalam memandang cara pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Usaha-usaha yang lebih spesifik yang dapat dicapai oleh pemimpin dalam mempengaruhi persepsi para bawahannya adalah:

1. Mengetahui dan atau menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol pemimpin.
2. Memberikan intensif kepada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam bekerja.
3. Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan.
4. Untuk menaikkan prestasi dengan cara latihan, dan pengarahan.
5. Mengurangi halangan-halangan yang bisa membuat frustrasi.
6. Menaikan kesempatan-kesempatan untuk pemuasan bawahan yang memungkinkan tercapainya efektivitas kerja (Thoha, 2009).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang sangat di pengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan, karena dengan kepemimpinan yang baik para bawahan akan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

menurut Robbins (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi adalah :

1. Orang yang mempersepsikan. Saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasi. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melihat. Karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan.
2. Objek atau sasaran yang dipersepsikan. Karakteristik sasaran yang dipersepsi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Individu yang ceria lebih menonjol dalam suatu kelompok daripada individu yang pendiam.
3. Konteks dimana persepsi itu dibuat. Konteks dimana kita melihat suatu objek atau peristiwa dapat mempengaruhi pemahaman, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor-faktor situasional lainnya.

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006), fungsi kepemimpinan ialah: memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi-komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya pada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Abeng (2006) menjelaskan bahwa fungsi pemimpin terdiri dari lima aktivitas yaitu sebagai berikut:

- a. Memotivasi, meliputi tugas-tugas memberi inspirasi, mendorong dan mendesa orang untuk mengambil tindakan yang diperlukan.
- b. Berkomunikasi, meliputi tugas-tugas untuk menciptakan saling pengertian, sehingga orang-orang dapat bertindak secara efektif.
- c. Mengambil keputusan, meliputi tugas-tugas untuk memperoleh kesimpulan dan pertimbangan yang diperlukan agar orang dapat bertindak.
- d. Mengembangkan orang, meliputi tugas-tugas meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan orang serta memberdayakan orang (*empowerment*). Orang hanya dapat diminta pertanggungjawaban kalau mereka memperoleh pendelegasian tanggungjawab, serta kewenangan secara berimbang.
- e. Memilih orang, meliputi tugas-tugas untuk mendapatkan dan memilih orang untuk ditempatkan dalam posisi yang ada, serta dikembangkan karirnya dalam organisasi

Sedangkan fungsi kepemimpinan organisasional (pemimpin dalam organisasi adalah:

1. Memprakarsai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi (Kartono, 2006).

Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, membimbing dan mengawasi bawahannya dalam bekerja, melibatkan para bawahannya dalam merumuskan tujuan organisasi, dan melakukan usaha perbaikan terhadap setiap keputusan dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

e. Sifat-Sifat Pemimpin

Menurut Ordway Tead (dalam Kartono, 2006) mengemukakan bahwa sifat-sifat pemimpin adalah sebagai berikut:

- b. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)
- c. Kesadaran akan tujuan dan arah (*a sense of purpose and direction*)
- d. Antusiasme (*enthusiasm*; semangat, kegairahan, dan kegembiraan yang besar).
- e. Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*)

- f. Integritas (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati).
- g. Penguasaan teknis (*technical mastery*)
- h. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*)
- i. Kecerdasan (*intelligence*)
- j. Keterampilan mengajar (*teaching skill*)
- k. Kepercayaan (*faith*)

Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat pemimpin meliputi beberapa hal yaitu memiliki jasmani dan mental yang sehat, mengetahui tujuan organisasi, memiliki semangat yang kuat dalam bekerja, ramah, jujur, memiliki kemampuan teknis, tegas dalam mengambil keputusan, cerdas, mampu memberi masukan pada bawahannya, dan memiliki kepercayaan dalam memimpin.

3. Kinerja Perawat

a. Pengertian Kinerja Perawat

Menurut Nurmansyah (2010) kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu. Menurut Sugiyarso & Winarni (2005) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau tujuan perusahaan, tingkat pencapaian tujuan perusahaan, tingkat pencapaian pelaksanaan tugas secara aktual dan pencapaian misi perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2008). Sementara itu Helfert (dalam Rivai & Sagala, 2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Selain itu Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2010) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai dalam memberikan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya melalui pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan rumah sakit.

b. Kriteria Penilaian Kinerja

Robbins (2002) mengatakan bahwa kriteria yang paling umum dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja perorangan
2. Perilaku
3. Sifat

Sedangkan menurut Sinambela (2008) menjelaskan bahwa kinerja memiliki empat elemen, yaitu:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas, individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

c. Indikator Kinerja

Faktor umum yang dinilai dalam penilaian kinerja menurut Dessler (dalam Nurmansyah, 2010) adalah:

1. Kualitas-akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
2. Produktifitas-kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan-keahlian praktis, dan teknik informasi yang dipergunakan di pekerjaan.
4. Kepercayaan-tingkat dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya.
5. Ketersediaan-tingkat dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan-tingkat kinerja pekerjaan dengan sedikit/tanpa supervisi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan beberapa hasil penelitian terkait dengan kinerja adalah pengembangan karir, kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, motivasi dan promosi jabatan.

B. Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Helfert (dalam Rivai & Sagala, 2009) kinerja adalah tampilan keadaan secara utuh perusahaan selama periode waktu tertentu berupa prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Faktor-faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja adalah pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan karena seorang pegawai yang memiliki keterampilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya didunia kerja bisa saja terlatih untuk mengupayakan hasil kerja yang jauh lebih baik melalui berbagai perencanaan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan profesinya secara maksimum. Selain itu, bagaimana pegawai memandang keberadaan pemimpin perusahaan secara keseluruhan baik melalui cara pemimpin mengambil keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi, memilih orang dan mengembangkan orang merupakan hal yang memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja para bawahan, hal ini disebabkan karena bisa saja pegawai yang memiliki persepsi yang baik pada pemimpinnya memiliki kinerja yang jauh lebih baik dari pada pegawai yang memiliki persepsi yang buruk pada pemimpinnya.

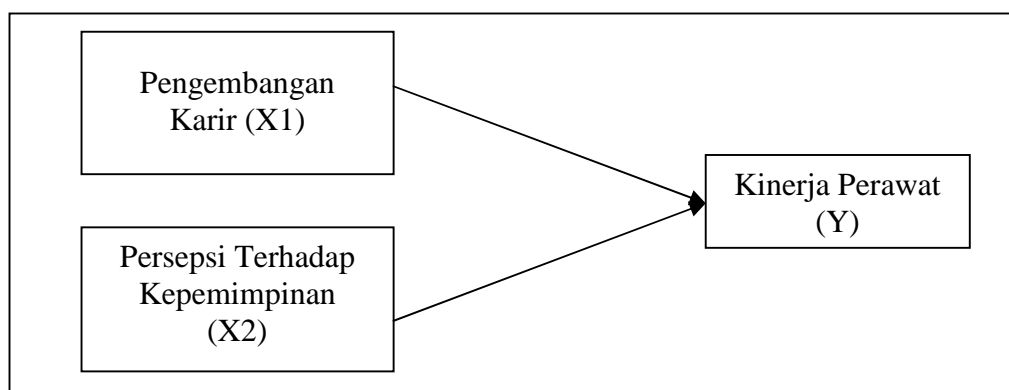
Adanya kaitan antara kinerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan juga dikemukakan oleh Timpe (1993). Ia mengatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor internal yang mencakup kemampuan yang tinggi dan kerja keras.
2. Faktor eksternal diantaranya pekerjaan yang dilakukan tergolong mudah, adanya bantuan dari rekan kerja dan pemimpin yang baik.

Beberapa hasil penelitian terkait yang menggambarkan adanya hubungan antara pengembangan karir, kepemimpinan dan kinerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Ernie Juliantie (2012) tentang Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Payung Sekaki Gugus I Kota Pekanbaru. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2007) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyono menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Burlian (2005) tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada balai karantina Medan tersebut.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan, diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan kota Pekanbaru. Artinya, seseorang yang memiliki pengembangan karir yang

bagus dan persepsi yang baik terhadap kepemimpinan, maka dapat meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru tersebut.



Gambar 2.1. kerangka berfikir

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan karir memiliki hubungan dengan variabel kinerja perawat dan Variabel persepsi terhadap kepemimpinan juga memiliki hubungan dengan variabel kinerja perawat.

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja perawat. Dimana, semakin baik pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan seorang perawat maka semakin tinggi pula kinerjanya pada Rumah Sakit Jiwa tersebut.

Dan sebaliknya, apabila semakin buruk pengembangan karir dan persepsi terhadap kepemimpinan seorang perawat maka semakin rendah pula kinerjanya pada Rumah Sakit Jiwa tersebut.