

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Telaah Pustaka

##### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan menyeluruh seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang strategis sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering dilakukan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai & Mulyadi, 2012). Gaya kepemimpinan tersebut menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Sage, 2007).

Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui dua titik ekstrim yaitu kepemimpinan berfokus pada atasan dan kepemimpinan berfokus pada bawahan. Saat pemimpin memiliki pandangan bahwa kepentingan organisasi harus didahulukan dibandingkan dengan kepentingan individu maka pemimpin memiliki kecenderungan otoriter. Akan tetapi jika bawahan tersebut memiliki pengalaman

yang lebih baik serta menginginkan partisipasi, maka pemimpin dapat menerapkan gaya partisipasinya (Winarsih, Nursalam, & Dian, 2015).

Berdasarkan beberapa definisi terkait dengan gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif dan memperhatikan kepentingan individu masing-masing karyawan akan cenderung dapat menumbuhkan motivasi kinerja karyawan.

## **2. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai proses sosial dalam mempengaruhi orientasi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun sosial (Gagné & Deci, 2005). Kepemimpinan transformasional lebih berbicara dan menekankan kepada gaya kepemimpinan yang meliputi proses perubahan dalam suatu organisasi (Craig, 2011). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang didasari oleh rasa kepercayaan komitmen yang terciptadan terpelihara dalam suatu organisasi (Jung & Avolio, 1999).

Bass (Bass & Riggio, 2006) lebih lanjut menyarankan bahwa seorang pemimpin transformasional harus memberikan arahan dan memotivasi pengikutnya, serta mendukung dan mendorong para

pengikutnya untuk menjadi pemimpin. Bass dan Avolio (Bass & Avolio, 1994) menyatakan beberapa karakteristik *leader* transformasional:

- a. Menstimulasi kepentingan sesama rekan kerjanya dan para pengikutnya untuk memandang pekerjaannya dari perspektif baru yang berbeda.
- b. Menumbuhkan kesadaran akan visi dan misi organisasi kepada rekan dan pengikutnya.
- c. Berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan dan skill para pengikutnya kepada tingkat yang lebih tinggi.
- d. Memotivasi sesama rekan kerja dan pengikutnya untuk memandang melebihi kepentingan pribadinya dan lebih untuk berorientasi kepada kepentingan yang tidak hanya menguntungkan dirinya akan tetapi juga menguntungkan bagi organisasi secara keseluruhan.

Bass dan Avolio (Bass & Avolio, 1994) mengidentifikasi 4 komponen dimensi kepemimpinan transformasional:

- a. *Idealized influence* adalah dimana seorang pemimpin menyediakan visi sebagai tujuan bersama organisasi dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan. Seorang pemimpin juga harus dapat menjadi inspirasi bagi para

bawahannya untuk mencapai tingkat yang lebih baik (Simic, 1998)

- b. *Inspirational motivation* adalah dimana seorang pemimpin dapat *menjadi* model atau teladan bagi para bawahannya. Pemimpin juga harus dapat mengkomunikasikan visi dan misi dan menggunakan beberapa simbol untuk fokus terhadap tujuan bersama. Dimensi ini adalah ukuran bagi kemampuan pemimpin dalam melahirkan visi dan nilai bagi organisasi.
- c. *Individual consideration* adalah dimana seorang pemimpin mampu untuk melatih dan berbagi pengetahuan kepada para bawahan. Pemimpin harus memberikan *feedback* yang membangun dan secara terus menerus bagi bawahan serta dapat mengarahkan mereka untuk dapat mencapai tujuan bersama organisasi.
- d. *Intellectual stimulation* adalah dimana seorang pemimpin dapat *menstimulasi* para bawahannya untuk berfikir ulang terhadap cara-cara lama yang dilakukan dan mendorong mereka untuk kembali melakukan pengkajian ulang terhadap nilai-nilai dasar yang menjadi falsafah organisasi. Dimensi ini sangat memperhatikan tingkat tugas yang diberikan oleh pemimpin,

apakah tugas-tugas tersebut menarik dan menantang serta bagaimana para bawahan dapat menyelesaikan tugas sendiri.

Seorang pemimpin transformasional harus memiliki pengaruh yang positif bagi pengikutnya, mampu memberikan motivasi serta mampu untuk mendorong seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Barbuto, 2005). Pemimpin transformasional juga harus dapat untuk mendorong para pengikutnya untuk bagaimana menjadi bagian kesatuan dari suatu organisasi baik dari segi kultur dan nilai (Kelly, 2003)

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Definisi Motivasi**

Luthans (Luthans & Avolio, 2003) menerangkan definisi motivasi sebagai proses yang muncul akibat dari adanya kekurangan, baik secara fisiologis, maupun sebagai kebutuhan yang mengaktifkan suatu perilaku. Berdasarkan definisi ini, dapat kita mengatakan bahwa motivasi mengandung tiga kata kunci, yaitu insentif, kebutuhan (*need*), serta dorongan/motif (*drive*). Kebutuhan sangat erat berhubungan dengan defisiensi. Kebutuhan seseorang terbentuk jika tidak ada keseimbangan dalam kondisi fisik maupun fisiologisnya.

Menurut Asnawi (2002) motivasi berasal dari kata “*motive*” yang mengandung arti suatu pernyataan batin yang berwujud daya kekuatan untuk bertindak atau bergerak, baik secara langsung maupun melalui saluran perilaku yang mengarah kepada sasaran. Dari kata dasar *motive* inilah lahir kata “motivasi” yang berarti dorongan yang ada dalam diri seseorang, untuk berbuat dalam rangka mencapai tujuan.

## **b. Teori Motivasi**

### 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow (1943) menjelaskan bahwa terdapat 5 aspek utama yang mendasari dorongan motivasi seseorang.

- a) *Self actualization* adalah dorongan kebutuhan motivasi yang paling tinggi terkait dengan aktualisasi diri seseorang.
- b) *Esteem* adalah terkait dengan harga diri seseorang.
- c) *Love* adalah dorongan kebutuhan motivasi seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni.
- d) *Safety* adalah terkait dengan kebutuhan rasa aman seseorang dalam bekerja.
- e) *Physichological* adalah terkait dengan kebutuhan dasar utama seseorang seperti kebutuhan untuk makan dan

minum. kebutuhan ini merupakan kebutuhan terendah dari teori Maslow.

## 2) Teori X dan Y

Mc Gregor (1957) menjelaskan bahwa teori X dan Y adalah 2 set yang saling bertentangan terkait dengan bagaimana pekerja termotivasi dari 2 gaya manajerial yang berbeda. Teori X menekankan pentingnya pengawasan yang ketat, dan hukuman atas konsekuensi tindakan yang dilakukan. Teori X ini juga menekankan terhadap pemberian *externa rewards* berbeda dengan teori X, teori Y lebih menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang dalam sebuah organisasi menjadi faktor dorongan utama tanpa adanya pengawasan langsung. Teori Y melihat bahwa karyawan pada dasarnya adalah aset yang berharga bagi perusahaan sehingga bagaimana perusahaan mampu menumbuhkan motivasi internal para karyawannya.

## 3) Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar. Hubungan sikap individu terhadap pekerjaan baik atau buruk akan menentukan keberhasilan atau kegagalan.

(Robbins, 2003) Herzberg menyatakan bahwa motivator intrinsik menentukan kepuasan kerja dan ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan

Keberadaan faktor tersebut terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Namun ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan". Kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Sedangkan faktor intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.



Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi muncul ketika terdapat hasrat dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

### **c. Budaya Organisasi**

#### 1) Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pemersatu organisasi dan mengikat organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini, serta simbol-simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang ingin dicapai (Ancok, 2012). Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi. Setiap organisasi mempunyai kebudayaannya masing-masing. Tiap kebudayaan tersebut dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai kinerja organisasional. Dalam berbagai penelitian dan kajian manajemen organisasi banyak para ahli telah meyakini keeratan hubungan antara budaya organisasional (*organizational culture*) dan keefektifan organisasional (Tjahjono, 2004).

Edgar H. Schein (Schein, 2004) dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership*, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat yang dapat menyatukan unsur-unsur dalam organisasi, seperti unit organisasi yang berbeda, atau karyawan yang berbeda latar belakangnya menjadi satu kesatuan yang terpadu menuju tercapainya cita-cita bersama. Menurut Schein (Schein, 2004) ada dua aspek yang mempengaruhi kuat atau lemahnya budaya organisasi, yaitu:

a) Kemampuan untuk memadukan keanekaragaman yang ada dalam sebuah organisasi (integrasikan internal). Integrasi internal, adalah proses membangun dan mewujudkan keharmonisan hubungan diantara anggota organisasi. Keharmonisan ini dapat memperlancar proses pemecahan masalah dan penyelesaian suatu tugas pekerjaan. Untuk menjadikan budaya organisasi sebagai kekuatan integrasi internal harus dilakukan langkah-langkah berikut:

(1) Penciptaan bahasa bersama (*common language*) agar komunikasi menjadi lancar. Tanpa adanya bahasa bersama ini, warga organisasi tidak saling mengerti dan sulit untuk mewujudkan kesepakatan organisasi.

- (2) Pembatasan kelompok yang jelas dan menentukan kriterianya. Organisasi harus mampu mendefinisikan garis kelompoknya, siapa yang termasuk di dalamnya dan siapa tidak (berada di luar kelompok) karena setiap anggota memainkan peran dalam organisasi, maka kriteria dan aturan yang jelas membantu organisasi dalam menentukan kuasa (*power*) dan status anggota.
  - (3) Pengembangan norma interaksi antaranggota organisasi yang menumbuhkan kerukunan dan persahabatan dalam konteks penyelesaian pekerjaan organisasi.
  - (4) Pendefinisian sistem manajemen kinerja yang terkait dengan *reward and punishment*, sehingga setiap anggota akan mengetahui konsekuensi dari tindakan mereka yang sesuai dengan norma, atau tindakan yang menyimpang dari norma budaya organisasi.
  - (5) Penumbuhan penghayatan anggota terhadap ideologi organisasi.
- b) Adaptasi dengan lingkungan eksternal. Adaptasi dengan lingkungan eksternal bertujuan untuk kemajuan dan keberlangsungan organisasi. Adaptasi terhadap lingkungan

eksternal organisasi harus memiliki sistem penyelenggaraan organisasi yang baik terkenal dengan istilah *Good Corporate Governance* (GCG). Pada umumnya komponen GCG adalah integritas, keterbukaan, akuntabilitas, keadilan agar mampu menghadapi tantangan eksternal. Arahan tersebut adalah:

- (1) Falsafah, visi, misi, dan strategi organisasi.
- (2) Tujuan (*goal*) organisasi mengembangkan konsensus yang mengarah pada tujuan sesuai dengan falsafah, visi, misi, dan strategi organisasi.
- (3) Kesepakatan mengenai cara yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, antara lain melalui penataan struktur organisasi, sistem otoritas, antara lain melalui penataan struktur organisasi, sistem otoritas pengambilan keputusan, serta sistem *reward* dan *punishment*.
- (4) Kesepakatan indikator kinerja (*key performance indicator*) dan cara pengukuran kinerja organisasi. Kesepakatan tersebut digunakan dalam pengukuran usaha yang dilakukan kelompok dalam pencapaian

tujuan, antara lain melalui informasi dan sistem pengawasan.

## 2) Indikator Budaya Organisasi

Menurut pendapat Robbins dalam Ancok (Ancok, 2012) mengemukakan tujuh komponen yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur budaya organisasi. Ketujuh komponen tersebut adalah sebagai berikut:

### a) Keberanian berinovasi dan mengambil resiko.

Hal ini diukur dari sejauh mana organisasi memotivasi karyawan untuk giat melakukan inovasi dan merangsang karyawan untuk berani mengambil resiko. Tanpa keberanian mengambil resiko, inovasi dalam sebuah organisasi akan sulit muncul.

### b) Perhatian terhadap hal yang detail

Sejauh mana organisasi meminta karyawan untuk lebih cermat, memberikan perhatian pada detail, dan menjaga kualitas secara menyeluruh sampai ke hal-hal yang kecil.

### c) Berorientasi pada hasil

Sejauh mana organisasi merangsang karyawan untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas baik dan dalam

jumlah banyak, dan memberikan kebebasan pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara mereka sendiri.

d) Berorientasi pada kemanusiaan

Sejauh mana organisasi menganggap karyawan sebagai anggota yang terhormat dan mempertimbangkan segala keputusan yang tidak merugikan karyawan.

e) Berfokus pada kerja tim

Sejauh mana organisasi merancang pekerjaan yang berbasis kelompok, dan struktur organisasi menekankan pada organisasi berbasis tim.

f) Agresivitas karyawan dalam berkarya

Sejauh mana organisasi mampu membuat karyawan bergairah untuk terus berprestasi dan tidak beramalasan.

g) Stabilitas

Sejauh mana organisasi tidak mempertahankan status quo. Organisasi yang kuat budayanya adalah yang selalu ingin maju dan berkembang dengan mengubah kondisi yang ada ke arah yang lebih baik.

**d. Kinerja Perawat**

## 1) Konsep Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, Bachtiar, & Amar, 2014). Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Gomes, 2000) menyatakan bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan khusus tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Adapun beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson adalah sebagai berikut:

- a) Harapan mengenai imbalan
- b) Dorongan atau motivasi
- c) Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d) Kepemimpinan dalam organisasi
- e) Persepsi terhadap tugas

- f) Imbalan internal dan eksternal
  - g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan keputusan kerja
- 2) Indikator Penilaian Kinerja

Upaya untuk menilai kinerja dengan cara melakukan penilaian kinerja. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa pengembangan memerlukan evaluasi sistematis terhadap pekerjaan karyawan. Evaluasi ini perlu dilakukan secara sistematis dan formal. Acuan kriteria yang digunakan rasional dan objektif. Ada dua kepentingan yang berkaitan dengan penilaian kinerja, yaitu kepentingan karyawan sendiri dan kepentingan organisasi.

Perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien berdasarkan standar praktik professional meliputi :

- a) Pengkajian

Pengkajian adalah tahapan pertama dari asuhan keperawatan. Pengkajian meliputi pengkajian primer dan pengkajian sekunder. Pengkajian sekunder adalah mengelola masalah dan kondisi pasien yang akan berdampak pada kelangsungan hidup. Sedangkan pengkajian sekunder meliputi masalah dan kondisi pasien yang belum teridentifikasi pada pengkajian primer. Data



yang didapat misal : riwayat penyakit sekarang (RPS), riwayat penyakit keluarga (RPK), riwayat prenatal, serta post natal.

b) Diagnosa Keperawatan

Analisis masalah, etiologi, dan gejala pada pasien membuat perawat mampu menegakkan diagnosis keperawatan dengan benar.

c) Rencana Tindakan Keperawatan

Masalah pada pasien ditentukan prioritasnya, tujuan asuhan keperawatan, dan tindakan yang akan dilakukan. Tindakan bisa direncanakan dan dilakukan mandiri maupun kolaborasi ilmu keperawatan.

d) Implementasi Keperawatan

Merupakan kelanjutan dari rencana tindakan keperawatan. Tujuannya agar terwujudnya peningkatan pencegahan, pemeliharaan, serta pemulihan kesehatan pasien.

e) Evaluasi Keperawatan

Evaluasi hasil implementasi, bila belum teratasi, maka dilakukn reassessment. Apabila ditemukan masalah yang belum ditemukan implementasi yang sesuai, maka

perlu dilakukan rencana tindakan ulang, implementasi, lalu evaluasi kembali sehingga semua terdokumentasi dengan jelas, (Depkes, 2005)

Berdasarkan standar penilaian dari Depkes tersebut maka bisa dilakukan penilaian yang objektif untuk kinerja perawat di lingkup rumah sakit.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan dengan Penelitian yang akan dilakukan
1	Satriani (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Pku Muhammadiyah Bantul	Cross sectional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif dan prosedural kompensasi berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kepuasan kerja	Variabel dependent adalah kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping
2	Panjaitan (2014)	Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Budaya Organisasi Dan Kinerja	Cross sectional	Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 79.6% perawat pelaksana mempersepsikan kinerjanya baik dan 85% mempersepsikan budaya kerja organisasinya baik. Perawat pelaksana yang berpersepsi baik terhadap organisasinya. mereka juga berkinerja baik. Karakteristik perawat pelaksana dan persepsi	Gaya kepemimpinan yang diteliti adalah kepemimpinan transformasional

				nerawat nelaksana terhadap budaya organisasi tidak berhubungan dengan kinerja.	
3	Purwaningrum (2013)	Pengaruh Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Temanggung Jawa Tengah	Cross Sectional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang paling besar pengaruhnya adalah pengaruh dimensi pengembangan intelektual dengan nilai signifikansi sebesar 0.0001 ( $p < 0.05$ )	Variabel independent pada penelitian yang akan dilakukan meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi.
4	Ohorella (2014)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping	Analitik cross sectional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat ( $p = 0,010$ ). Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat ( $p = 0,030$ ). Gaya	Kepemimpinan yang diteliti gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada tujuan, sedangkan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional

### **C. Landasan Teori**

Transformasional Leadership pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) yang mana selanjutnya dikembangkan oleh Bass (1985) dan Bass dan Avolio (1994). Seorang pemimpin kepemimpinan transformasional akan mendorong para pengikutnya untuk menggunakan dan mengeksplor apa yang telah ada dan apa yang belum ada. Mereka secara proaktif membantu para pengikutnya untuk mencapai tujuan diluar ekspektasi yang ditetapkan (Antonakis, Avolio, & Sivasubramaniam, 2003). Mereka menggerakkan para pengikutnya diluar kepentingan masing-masing pribadi mereka (Bass, 1999). Tipe kepemimpinan inilah yang menjadi anteseden yang sangat penting untuk membangun kepercayaan diri dan kekuatan bersama yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan ketika menghadapi masalah dan tantangan yang sulit (Antonakis et al., 2003)

Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan perubahan organisasi yang sangat signifikan serta meningkatkan motivasi dan loyalitas para karyawan terhadap organisasinya. Kepemimpinan transformasional juga dapat memperkenalkan sudut pandang baru kepada para bawahan terkait masa depan serta menciptakan komitmen terhadapnya (Kreitner & Kinicki, 2014).

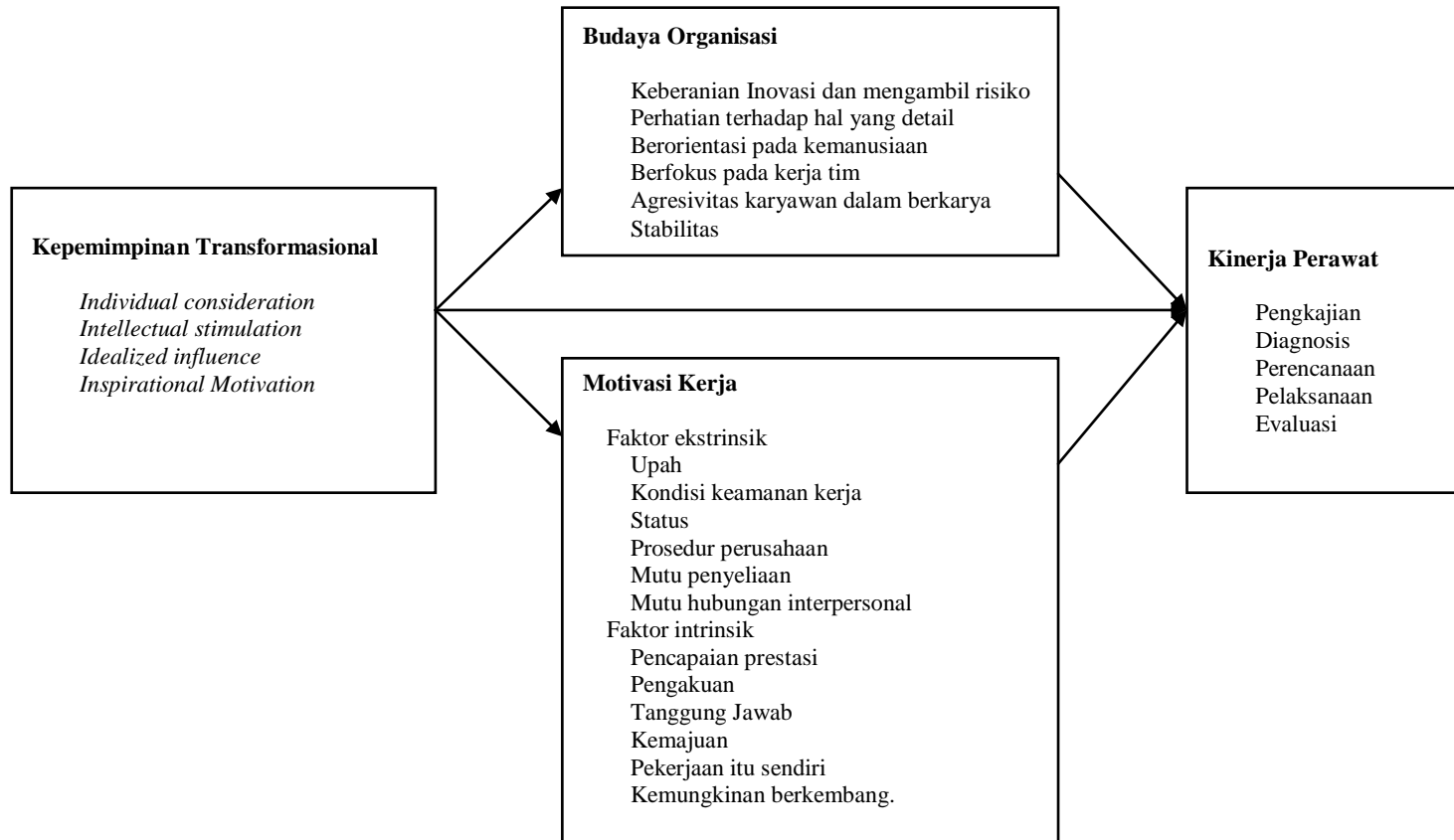
Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan performa kinerja karyawan. Beberapa peneliti menemukan bahwa jikalau para karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam lingkungan kerja akan memberikan efek yang positif bagi aktifitas perusahaan (Morgesin et al, 2005 dalam UK Essays,2013). Hal yang sama juga diutarakan oleh Thill & Provencher (2004), individu yang yang memiliki motivasi intrinsik akan cenderung lebih memiliki tingkat perform yang lebih baik dikarenakan mereka berada pada lingkungan kerja yang menyenangkan.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan sikap dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi.(Ancok, 2012). Dalam lingkungan sebuah organisasi dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi, itu dikarenakan budaya organisasi merupakan pemersatu organisasi dan mengikat organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini bersama, serta simbol-simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang ingin dicapai. (Kreitner & Kinicki, 2014).

Kualitas kinerja stakeholder organisasi sangatlah penting. Dengan memiliki kualitas kinerja yang tinggi, performa organisasi secara tidak langsung akan meningkat. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia

adalah bagian inti dari sebuah organisasi. Mereka adalah motor penggerak roda organisasi yang akan menentukan baik dan buruknya organisasi tersebut. Kualitas kinerja sebuah organisasi sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu antara lain budaya organisasi, motivasi yang dimiliki serta gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan organisasi tersebut .

## D. Kerangka Konsep



Gambar 2.1. Kerangka Konsep



## **E. Hipotesis**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping
  2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping
  3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping
  4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping
  5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping
- 
1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping