

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Rumah Sakit

a. Pengertian Rumah Sakit

Batasan Rumah Sakit Umum ialah sarana kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan dengan berfokus pada penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan pasien dan dilaksanakan secara terpadu guna meningkatkan kesehatan dan mencegah penyakit dalam suatu tatanan rujukan serta dapat dimanfaatkan sebagai penelitian dan pendidikan tenaga kesehatan (SK Menkes RI No. 583/Menkes/SK/VI/ tahun 1992).

Rumah sakit merupakan institusi jasa kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat secara paripurna (UU No 44 tahun 2009). Rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Terdapat dua macam kepemilikan rumah sakit yaitu Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta. Berdasarkan kemampuan yang

dimiliki, rumah sakit dibedakan menjadi lima tingkat, yaitu Rumah Sakit Kelas A, Kelas B, Kelas C, Kelas D dan Kelas E.

b. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Permenkes RI No. 1045/Menkes/PER/XI/2006

Rumah Sakit mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Penyelenggaraan pelayanan terdiri pelayanan medis dan penunjang medis, pelayanan perawatan dan asuhan keperawatan, pelayanan rehabilitasi, pelayanan pencegahan dan peningkatan kesehatan
- 2) Sebagai tempat pendidikan dan atau latihan tenaga medis dan paramedis
- 3) Sebagai tempat pelatihan dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan
- 4) Penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomer 44 Tahun 2009 untuk menjalankan tugasnya, rumah sakit memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- 2) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;

- 3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
- 4) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

Setiap rumah sakit memiliki misi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk itu, tugas rumah sakit adalah melaksanakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam mengutamakan kesembuhan dan pemulihan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan rujukan. Kegiatan yang diselenggarakan rumah sakit untuk menyelenggarakan fungsinya (Herlambang 2016):

- 1) Pelayanan medis
- 2) Pelayanan asuhan keperawatan
- 3) Pelayanan penunjang medis dan non medis
- 4) Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan
- 5) Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- 6) Administrasi umum dan keuangan

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Berbagai definisi mengenai kepemimpinan antara lain:

- 1) Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki sebuah kekuasaan untuk memengaruhi orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat keseluruhannya (Satrianegara 2014b).
- 2) Kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dikerjakan seseorang dalam mencapai suatu tujuan bersama dengan mengoptimalkan suatu hubungan antar manusia (Subanegara 2005).
- 3) Kepemimpinan adalah memahami dan proses mengerjakan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan berlandaskan seseorang untuk menjadi pemimpin (Wirawan 2014).

b. Kepemimpinan dalam organisasi kesehatan

Organisasi-organisasi kesehatan masyarakat sering digambarkan keunikan atau berbeda dari bentuk organisasi lain.

Diantaranya perbedaan yaitu sebagai berikut (Satrianegara 2014b):

- 1) Mendefinisikan dan mengukur keluaran adalah sulit
- 2) Pekerjaan sangat berubah-ubah dan sangat rumit

- 3) Pekerjaan selanjutnya adalah suatu keadaan yang tidak dapat ditanggihkan atau *emergency* (darurat)
 - 4) Aktivitas pekerjaan adalah terikat, memerlukan suatu tingkat koordinasi yang tinggi diantara kelompok-kelompok professional yang bervariasi
 - 5) Pekerjaan meliputi suatu tingkat spesialisasi yang tinggi
 - 6) Keikutsertaan organisasi diprofesionalkan lebih tinggi dan loyalitas perimernya termasuk profesi dibanding organisasi
 - 7) Keberadaan kontrol manajerial atau organisasi yang sedikit lebih efektif dari kelompok besar bertanggung jawab untuk membangkitkan kerja dan pengeluaran dokter
 - 8) Batas ganda dari keberadaan otoritas pada beberapa organisasi perawatan kesehatan khususnya rumah sakit yang membuat persoalan dari koordinasi dan akuntabilitas dan bingung dari peranan-peranan
- c. Pendekatan konsep kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dapat digolongkan menjadi 3 pendekatan utama, yaitu (Yukl 2009):

- 1) Pendekatan sifat-sifat pemimpin

Pendekatan ini menitik beratkan pada kualitas pribadi pemimpin. Teori ini dikenal dengan "*The great men thory*"

yaitu bahwa seseorang dilahirkan telah mempunyai bakat kepemimpinan tertentu yang menjadikannya pemimpin yang berhasil pada setiap situasi dan dikenal dengan *Natural leader*.

Sifat tersebut terdiri dari:

- a) Karakter fisik seperti wajah yang ideal, tinggi badan yang ideal dan kekuatan fisik yang baik
- b) Kemampuan (*ability*), seperti kemampuan berbicara (verbal) dan kecerdasan
- c) Kepribadian yang memiliki integritas (*integrity*), yaitu inisiatif, harga diri dan pengaruh

2) Pendekatan tingkah laku pemimpin

Pendekatan ini menitik beratkan pada apa yang dikerjakan oleh seorang pemimpin atau mempelajari tingkah lakunya dalam menyikapi tuntutan situasi, termasuk harapan bawahan, pandangannya sendiri dan harapan pribadinya dengan cara menggunakan kepandaian dan pengalamannya.

3) Pendekatan situasional

Yaitu bahwa kepemimpinan seseorang akan muncul sejalan dengan situasi atau lingkungan yang mengelilinginya. Pada saat tertentu seseorang berfungsi sebagai pemimpin, pada saat yang lain sebagai manusia yang dipimpin.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Wibowo 2013):

1) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya

mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

e. Karakteristik Kepemimpinan

Pimpinan rumah sakit sebagai manajer kesehatan di wilayah kerjanya diantaranya adalah sebagai berikut (Satrianegara 2014b):

1) Peran antarpribadi (*The Interpersonal Roles*)

Sebuah kepemimpinan akan terjamin kelancarannya apabila setiap pribadi berperan dalam pelaksanaannya. Peran antarpribadi terbagi menjadi 3, yaitu (Satrianegara, 2014):

- a) Tokoh (*Figurehead*). Pimpinan melaksanakan segala tugas yang berhubungan dengan memantau dan memandu setiap kegiatan.
- b) Pemimpin (*Leader*). Pimpinan melakukan *guide, motivate and direct*.
- c) Penghubung (*Liaison*). Pimpinan menjalin sebuah kerjasama dengan pihak lain seperti perusahaan yang bekerjasama sebagai sponsor, rekan bisnis dan lain-lain.

2) Peran Informasi (*Informational Roles*)

Peran informasi merupakan sebuah peran yang dilakukan dalam memberikan suatu informasi. Dalam melaksanakan peran informasi, pimpinan berperan sebagai berikut:

- a) Pemantau (*Monitor*). Pimpinan melakukan analisis informasi dan melakukan pemantauan.

- b) *Pewarta (Disseminator)*. Pemimpin menyampaikan informasi kepada unit kerjanya.
 - c) *Juru Bicara (Spokesperson)*. Pemimpin meneruskan informasi yang berharga dan berhubungan dengan pekerjaan kepada unit kerjanya.
- 3) *Pemroduksian (prosedur)* disebut sebagai *achiever* yaitu pimpinan rumah sakit meningkatkan dan mengembangkan berbagai produk/ jasa layanan kesehatan, sehingga mencapai hasil yang sama atau lebih besar dari organisasi lain yang sejenis.
 - 4) *Pelaksana (implementator)* yaitu pimpinan bertugas untuk mengembangkan langkah-langkah operasional untuk menerapkan semua keputusan yang sudah diambil.
 - 5) *Pembaru (inovator)* yaitu pemimpin mengembangkan gagasan yang bersifat inovatif.
 - 6) *Pemanduan (integrator)* yaitu pemimpin rumah sakit menyampaikan dan memandu dalam menentukan gagasan demi kemajuan organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Kemudian diadopsi dari bahasa Inggris *to move*

kemudian menjadi *motivation* dan diadopsi bahasa Indonesia menjadi motivasi (Wirawan 2014). Suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri yang memulai dan mengarahkan perilaku disebut motivasi (Suwanto 2010).

Motivasi adalah pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari 3 elemen yaitu kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak serta tujuan yang diinginkan (Kadarisman 2012a). Motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo 2012b).

Motivasi merupakan suatu semangat dan penyebab seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan demi tercapainya kinerja yang optimal (Satrianegara 2014b).

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu (Hasibuan 2012):

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Insentif positif merupakan motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan dalam bentuk hadiah dan bonus.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi ini diberikan oleh seorang pimpinan dengan memberikan sebuah hukuman.

c. Pengukuran Motivasi

Motivasi kerja sangat memengaruhi keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berusaha meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Pendekatan terkenal yang telah dikirim secara luas berkaitan dengan motivasi adalah teori hierarki kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*) Abraham Maslow (Robbins 2006). Maslow membuat hipotesis bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, meliputi lapar, haus, tempat bernaung, seks dan kebutuhan-kebutuhan tubuh lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik and emosi.
- 3) Kebutuhan sosial, meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan, meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan, meliputi pertumbuhan diri, pencapaian potensi diri dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

d. Teknik Pemberian Motivasi

Terdapat empat teknik yang dapat digunakan pimpinan rumah sakit untuk mengubah perilaku pegawai puskesmas yaitu sebagai berikut (Satrianegara 2014b):

- 1) Penguatan positif

Sebuah usaha yang dilakukan guna mendorong dan memotivasi karyawan melalui imbalan.

- 2) Penguatan negatif atau penghindaran

Dorongan agar pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tidak timbul suatu permasalahan.

- 3) Peniadaan

Motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan suatu kesalahan tidak ditimbulkan lagi.

- 4) Hukuman

Sebuah konsekuensi yang diterima apabila melanggar suatu aturan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans 2005). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo 2012b). Manajemen Kinerja (*performance management*) sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi (Raymond 2013).

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron yaitu sebagai berikut (Wibowo 2012):

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- 4) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual/Situasional Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: “Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara 2009). Sedangkan menurut Keith Davis dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Mathis dan Jackson 2012):

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

B. Penelitian Terdahulu

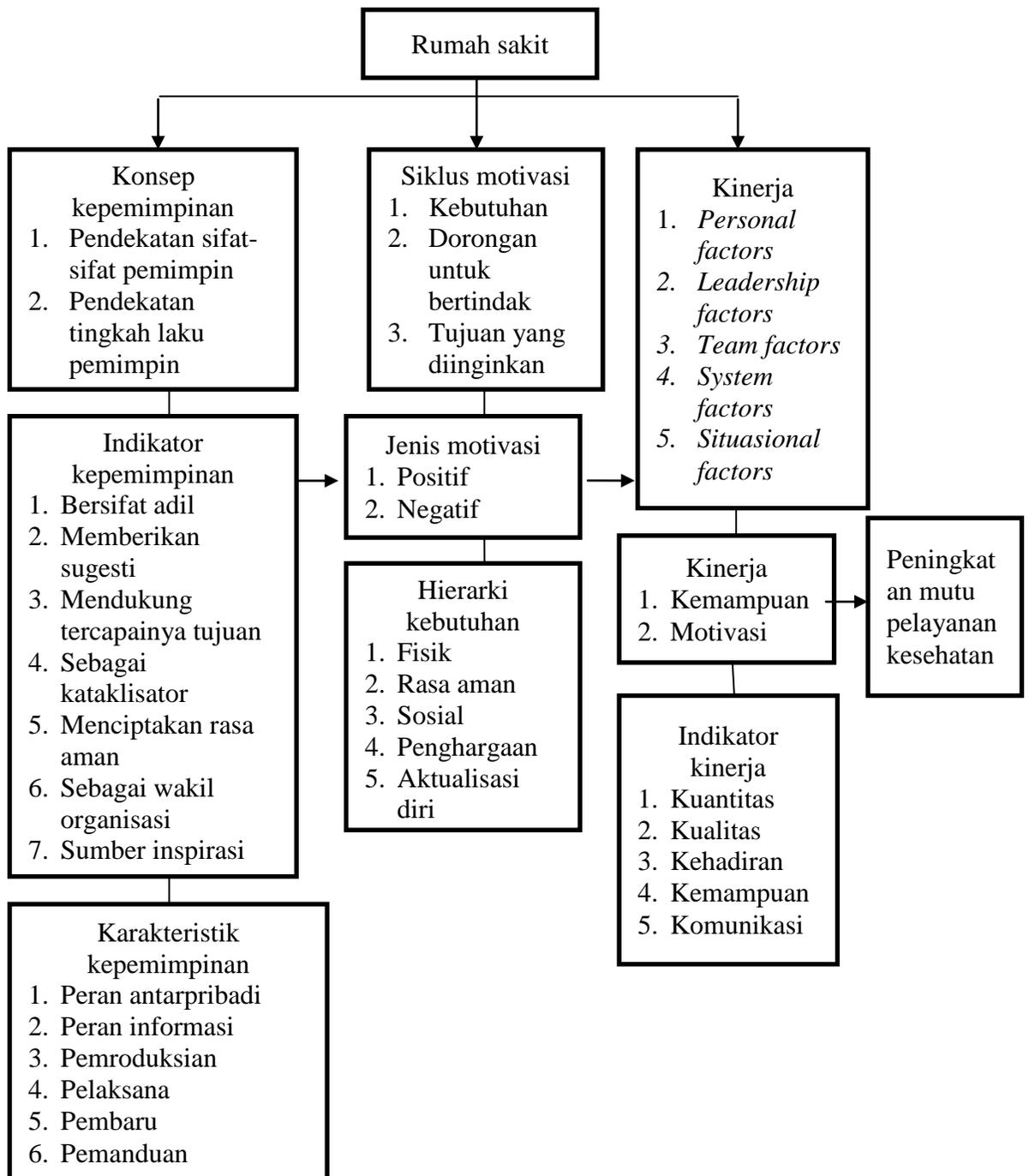
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Tahun penelitian	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian
1.	Ibrahim <i>et. al</i>	2016	<i>Relationship between Head Nurses Leadership Style and Staf Nurses Job Performance</i>	Desain penelitian deskriptif korelasional. Sampel sebanyak 110 orang. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan lembar observasi. Teknik analisis data menggunakan uji <i>spearman rho correlation</i> .	Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kinerja di antara perawat staf relatif rendah. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik yang ditemukan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat.	Variabel motivasi, sampel, waktu, tempat penelitian dan teknik analisis data.
2.	Hawary dan Banat	2017	<i>Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospital in Jordan</i>	Penelitian ini penelitian kuantitatif. Instrumen menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi.	Hasil penelitian menunjukkan efek yang signifikan secara statistik motivasi yang dilihat dari insentif moneter dan insentif non-moneter terhadap kinerja perawat.	Variabel penelitian kepemimpinan, sampel, waktu dan tempat penelitian.

No	Nama peneliti	Tahun penelitian	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian
3.	Fauzan	2017	Pengaruh stress dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar	Sampel sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik <i>cluster sampling</i> dan <i>incidental sampling</i> . Teknik pengumpulan yaitu kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	Variabel stress dan kepemimpinan secara pasial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat	Variabel motivasi, sampel, waktu dan tempat penelitian.
4.	Makta	2013	Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar	Jenis penelitian ini adalah <i>explanatory reseach</i> . Sampel berjumlah 57 orang dengan cara <i>purpotional random sampling</i> . Analisis data menggunakan uji regresi linier.	Ada pengaruh Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Gaji, Kondisi kerja, Hubungan antar pribadi, Supervisi dengan Kinerja Perawat, dari sepuluh variabel motivasi yang paling besar memberikan pengaruhnya dengan kinerja perawat yaitu pekerjaan	Variabel penelitian kepemimpinan, sampel, waktu dan tempat.

No	Nama peneliti	Tahun penelitian	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian
5.	Sobaryaman	2015	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Slamet Garut	Jenis penelitian ini adalah <i>explanatory reseach</i> . Sampel berjumlah 311 orang. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda.	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Jumlah sampel, waktu dan tempat penelitian

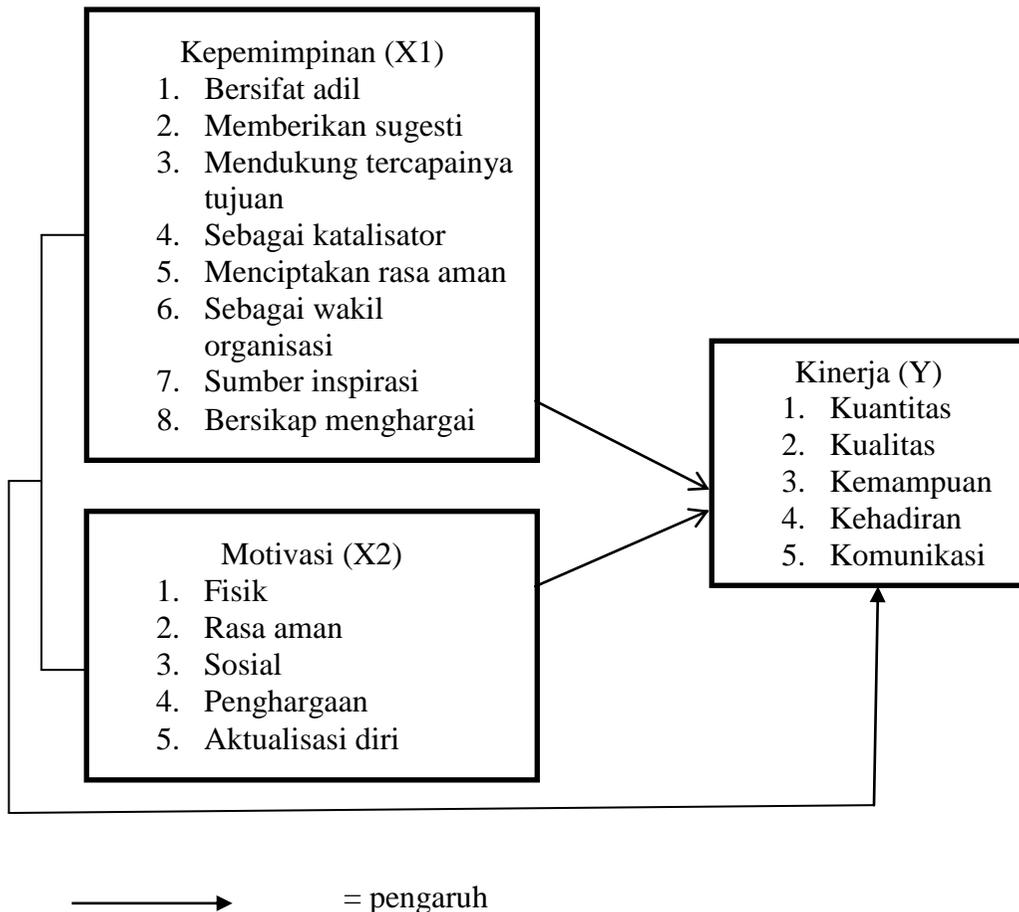
C. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dikembangkan dari teori sebagai jawaban dari masalah atau pertanyaan yang memerlukan pengujian secara empiris, yang sifatnya sebagai taksiran atau pandangan sementara

terhadap hasil pengujian. Dengan demikian dikemukakan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Pratama Yogyakarta..

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Pratama Yogyakarta.

H₃: Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat di RS Pratama Yogyakarta.