

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Perawat

a. Pengertian Kinerja Perawat

Moeheriono (2009), menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja juga dapat diartikan mendorong unit manajerial untuk bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas, dimana pimpinan melakukan pengawasan terhadap tugas yang dilakukan bawahan dan memberikan kompensasi kepada bawahan agar dapat bekerja secara efektif (Al-Hawary and Banat 2017a).

Furtwengler (2004) dalam (Basalamah 2017) menyebutkan bahwa kinerja merupakan aktualisasi dari pencapaian hasil kerja yang maksimal. Teori tersebut memberikan pengertian bahwa hasil kerja yang dicapai adalah perwujudan dari aktualisasi individu atau sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (2010) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1) Faktor individu

Faktor ini berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi.

2) Faktor psikologi

Faktor-faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Faktor ini berasal dari luar individu, diantaranya adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan yang diterima karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif dan juga melibatkan motivasi (Hurduzeu 2015). Dengan demikian kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologi, organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

c. Indikator Pengukuran Kinerja Perawat

Kinerja perawat dalam penelitian ini diukur dengan standar asuhan keperawatan di rumah sakit (instrument A), terdiri atas (Depkes, 1995):

- Standar I : pengkajian keperawatan
- Standar II : diagnose keperawatan
- Standar III : perencanaan tindakan
- Standar IV : implementasi keperawatan
- Standar V : evaluasi keperawatan
- Standar VI : catatan asuhan keperawatan

Penjabaran masing-masing standar meliputi:

- 1) Standar I : pengkajian keperawatan
 - a) Mencatat data yang dikaji sesuai dengan pedoman pengkajian.
 - b) Data dikelompokkan (bio-psiko-sosial-spiritual).
 - c) Data dikaji sejak pasien datang sampai pulang.
 - d) Masalah dirumuskan berdasarkan kesenjangan antara status kesehatan dengan norma dan pola fungsi kehidupan.
- 2) Standar II: diagnose keperawatan
 - a) Diagnose keperawatan berdasarkan masalah yang telah dirumuskan.
 - b) Dignosa keperawatan mencerminkan PE/PES.
 - c) Merumuskan diagnose keperawatan actual/potensial.
- 3) Standar III: perencanaan keperawatan
 - a) Berdasarkan diagnose keperawatan

- b) Rumusan tujuan mengandung komponen pasien/subjek, perubahan perilaku, kondisi pasien dan criteria waktu.
 - c) Rencana tindakan mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terinci dan jelas.
 - d) Rencana tindakan menggambarkan keterlibatan pasien/keluarga.
- 4) Standar IV: implementasi/tindakan keperawatan
- a) Tindakan dilaksanakan mengacu pada rencana keperawatan.
 - b) Perawat mengobservasi respon pasien terhadap tindakan keperawatan.
 - c) Revisi tindakan berdasar evaluasi.
 - d) Semua tindakan yang telah dilaksanakan dicatat dengan ringkas dan jelas.
- 5) Standar V: evaluasi keperawatan
- a) Evaluasi mengacu pada tujuan
 - b) Hasil evaluasi dicatat
- 6) Standar VI: dokumentasi asuhan keperawatan
- a) Menulis pada format yang baku
 - b) Pencatatan dilakukan sesuai tindakan yang dilaksanakan

- c) Perencanaan ditulis dengan jelas, ringkas, istilah yang baku dan benar.
- d) Setiap melaksanakan tindakan, perawat mencantumkan paraf/nama jelas, tanggal dilaksanakan tindakan.
- e) Dokumentasi keperawatan tersimpan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh rumah sakit kepada dirinya yang dapat diukur dengan pelaksanaan asuhan keperawatan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dianggap sebagai seseorang yang mampu menciptakan keteraturan dari kekacauan, mengarahkan organisasi, membawaperubahan organisasi menjadi lebih baik. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses (tindakan) dari seorang pemimpin yang mempengaruhi kegiatan kelompok terorganisir dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Limsila and Ogunlana n.d.). (Veliu and Manxhari n.d.) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah fenomena

sosial yang mudah ditemukan dimana-mana. Kepemimpinan adalah proses interpersonal dimana seseorang mampu mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui komunikasi. Armstrong (2009), mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan yang terbaik agar mencapai hasil yang diinginkan, termasuk dalam hal mengembangkan dan mengkomunikasikan visi untuk masa depan, memotivasi orang dan mendapatkan janji mereka. (Khajeh 2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan sebagai pola yang berhubungan dengan perilaku manajerial, yang dirancang untuk mengintegrasikan organisasi atau minat pribadi dan efek untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun Robbin & Judge (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sumber pengaruh ini dapat formal, seperti yang disediakan oleh peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Tapi tidak semua pemimpin adalah manajer, atau dalam hal ini, semua pemimpin manajer. Hanya karena sebuah organisasi menyediakan manajer dengan hak-hak formal tertentu ada jaminan mereka akan

memimpin secara efektif.(NawoseIng'ollan and Roussel 2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan bukan tentang hal “satu ukuran cocok untuk semua”, tidak sedikit manajer yang harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka agar sesuai dengan kondisi dan kelompoknya.

b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan

1) Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi. Bisen & Priya (2010) menyatakan bahwa terdapat peran penting yang secara umum harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

a) Memberikan motivasi kepada pekerja

Memberikan memotivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan sempurna merupakan salah satu peran seorang pemimpin.

b) Menjadi benteng bagi pekerja

Pemimpin akan mempermudah karyawannya dalam bekerja. Apabila terdapat masalah yang sedang dialami oleh bawahannya dan harus dihilangkan dengan tersedianya sumber daya agar bawahan dapat bekerja dengan baik.

c) Menjaga integritas

Integritas kelembagaan dan identitas khas organisasi harus dijaga oleh seorang pemimpin, untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

d) Bertindak sebagai penengah

Ketika kelompok mengalami perbedaan internal baik bentrokan emosional atau intelektual, pemimpin sering menyelesaikan perbedaan. Dia bertindak sebagai penengah untuk mencegah kelompok pecah.

e) Pendekatan Parental

Pemimpin menunjukkan kepedulian pribadi untuk pekerja. Menyediakan *struktur reward* yang memadai untuk mendorong kinerja para pengikut mereka. Mereka mendelegasikan otoritas yang diperlukan dan mengundang partisipasi pekerja bila memungkinkan.

Anoraga (2004) menyebutkan bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai berikut:

a) Menetapkan tujuan dan pelaksanaan kerja yang nyata dalam arti kuantitas, keamanan dan lain-lain.

b) Membantu kelengkapan karyawan dengan sumber dana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya.

- c) Mengkomunikasikan kepada bawahan mengenai apa yang diinginkan dari mereka.
 - d) Memberikan hadiah yang sesuai dengan prestasi karyawan
 - e) Menyerahkan wewenang jika dibutuhkan dan mengundang partisipasi jika memungkinkan
 - f) Meminimalkan hambatan dalam pelaksanaan tugas agar efektif
 - g) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya
 - h) Memberikan perhatian kepada bawahannya.
- 2) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah melaksanakan wewenang kepemimpinan, yaitu menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan memberikan jaminan kelancaran serta utuhnya organisasi. (Mappaenre 2013) menjelaskan fungsi kepemimpinan meliputi fungsi perencanaan, fungsi memandang ke depan, fungsi pengembangan loyalitas, fungsi pengawasan, fungsi pengambilan keputusan dan fungsi memberi penghargaan.

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Bateman & Snell (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri kepribadian, yang sebagian besar di antaranya tidak perlu dimiliki sejak lahir, namun dapat diusahakan untuk dimiliki, dan membedakan pemimpin-pemimpin yang efektif dari orang-orang lain. Ciri-ciri tersebut antara lain:

1) Penggerak

Penggerak mengacu pada sekumpulan sifat yang menunjukkan tingkat usaha yang tinggi. Penggerak meliputi kebutuhan akan pencapaian yang tinggi, usaha terus-menerus untuk melakukan perbaikan, ambisi, energi, kegigihan (persisten meskipun menghadapi rintangan), dan inisiatif.

2) Motivasi Kepemimpinan

Pemimpin-pemimpin besar bukan hanya mempunyai dorongan, namun juga ingin memimpin. Dalam hal ini, akan memberikan bantuan untuk menjadi ekstraversi-ekstraversi secara konsisten berkaitan dengan munculnya kepemimpinan maupun keefektifan kepemimpinan. Hal yang juga penting adalah tingginya kebutuhan akan kekuasaan, preferensi untuk menempati posisi sebagai pemimpin daripada menjadi pengikut. Kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan

mendorong seseorang mencoba untuk memengaruhi orang lain, dan melanggengkan minat dan kepuasan dalam proses kepemimpinan.

3) Integritas

Integritas merupakan kesamaan antara perkataan dan tindakan. Kejujuran dan kredibilitas, selain mempunyai sifat-sifat yang menarik, juga merupakan hal yang penting bagi pemimpin, karena sifat-sifat itu akan memunculkan rasa percaya bagi orang lain.

4) Rasa percaya diri

Rasa percaya diri penting karena beberapa alasan. Peran kepemimpinan merupakan peran yang menantang, dan kegagalan merupakan hal yang tak dapat dihindarkan. Kepercayaan diri akan memungkinkan seorang pemimpin mampu menghadapi rintangan, mengambil keputusan meskipun menghadapi ketidakpastian, dan menimbulkan keyakinan di hati orang lain.

5) Pengetahuan tentang bisnis

Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang industri mereka, perusahaan, dan masalah-

masalah teknis. Pemimpin harus mempunyai kecerdasan untuk dapat mengartikan informasi dalam jumlah yang banyak.

Ahmadi (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri dan kecakapan umum yang wajib dimiliki seorang pemimpin agar interaksi dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, yaitu:

1) *Social perception* (penglihatan sosial)

Social perception ialah kecakapan untuk mampu melihat dan memahami akan perasaan-perasaan, sikap-sikap dan kebutuhan-kebutuhan anggota ketompoknya. Kecakapan ini sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

2) *Ability in abstract thinking* (kecerdasan yang tinggi)

Pemimpin kelompok memiliki kecakapan untuk berpikir secara *abstrak* yang lebih tinggi daripada anggota kelompok yang mereka pimpin. Tingginya tingkat intelegensi adalah kriteria yang baik untuk tugas seorang pemimpin.

3) *Emotional stability* (keseimbangan alam perasaan)

Salah satu faktor penting dalam upaya kepemimpinan adalah menyeimbangkan perasaan (*emosional*). Penelitian yang dilakukan pada kelompok mahasiswa, menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin memiliki sikap perasaan positif yang lebih banyak daripada yang bukan pemimpin.

Yaverbaum & Sherman (2008) menyebutkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan yang paling umum antara lain adalah tidak berbohong, pandangan ke masa depan, kompeten, inspirasi, cerdas, adil, mempunyai wawasan, mendorong, mudah memahami, menguasai, kerja sama, menentukan, imajinatif, ambisius, berani, peduli, *dewasa*, setia, pengendalian diri dan bebas. Gibson dan Donnely (2009) menyebutkan bahwa sifat kepemimpinan yang efektif meliputi tiga aspek, yaitu kemampuan, kepribadian dan motivasi.

Berdasarkan sifat-sifat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sifat kepemimpinan meliputi penggerak, Motivasi Kepemimpinan, integritas, Rasa percaya diri, pengetahuan tentang bisnis, penglihatan sosial, kecerdasan yang tinggi, keseimbangan alam perasaan, tidak berbohong, pandangan ke masa depan, kompeten, inspirasi, adil, mempunyai wawasan yang luas, mendorong, mudah memahami, menguasai, kerja sama, menentukan, imajinatif, ambisius, berani, peduli, *dewasa*, setia, pengendalian diri dan bebas, kemampuan, kepribadian serta motivasi.

d. Praktik Kepemimpinan

Kouzes & Posner (2007) menyebutkan bahwa setelah mendalami dinamika proses kepemimpinan melalui analisis kasus dan survey menggunakan kuesioner, merumuskan lima praktik kepemimpinan yang baik, yaitu:

1) Menjadi model dalam cara kerja (*model the way*)

Seorang pemimpin harus menjadi model berperilaku bagi bawahan seperti yang diharapkan, agar memperoleh komitmen dan standar yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin harus mengetahui prinsip-prinsip dalam memberikan bimbingan. Mereka harus menjelaskan nilai. Pemimpin harus membuka hati dan membiarkan orang tahu apa yang dipikirkan dan dipercaya. Pemimpin juga harus mempertahankan apa yang diyakininya.

2) Menginspirasi sebuah visi bersama (*inspire a shared vision*)

Pemimpin yang baik memiliki visi dan misi. Mereka memiliki keyakinan yang kuat tentang mimpi-mimpinya tersebut, dan percaya diri bahwa mereka mampu membuat hal-hal yang luar biasa. Mimpi dan visi merupakan kekuatan yang mampu menciptakan masa depan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan inspirasi mengenai visi bersama.

3) Menantang proses (*challenge the process*)

Seorang pemimpin tidak akan duduk diam saja menunggu keberuntungan terjadi. Pemimpin akan berusaha menantang proses. Seorang pemimpin akan selalu mencari cara untuk meningkatkan tim mereka, menemukan cara untuk tetap mampu bersaing, memperluas jaringan, dan mengambil inisiatif untuk mencoba hal-hal baru.

4) Memungkinkan orang lain untuk bekerja (*enable others to act*)

Kesuksesan tidak mungkin tercapai bila yang bekerja hanya satu orang. Diperlukan suatu kepercayaan, hubungan dan kerja sama dalam sebuah tim. Oleh karena itu, pemimpin harus membuat orang lain untuk bertindak. Pemimpin harus mendorong kolaborasi dan membangun kepercayaan. Pemimpin harus mampu memungkinkan orang lain untuk melakukan pekerjaan secara baik.

5) Membesarkan hati (*encourage the heart*)

Perjuangan menuju puncak kesuksesan sebuah organisasi adalah perjuangan yang sulit dan panjang. Tidak sedikit mereka sering tergoda untuk menyerah. Pemimpin membesarkan hati bawahannya agar mereka tetap konsisten untuk melanjutkan perjuangan. Pemimpin harus mampu

membesarkan hati bawahan maupun tim, melalui gestur yang baik atau dengan tindakan sederhana. Hal tersebut merupakan bagian dari tugas pemimpin untuk menunjukkan penghargaan atas perani bawahan dan untuk menciptakan budaya merayakan nilai-nilai dan kemenangan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberikan pengaruh kepada seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan cara menjadi model dalam cara kerja (*model the way*), memberikan inspirasi sebuah visi bersama (*inspire a shared vision*), menantang proses (*challenge the process*), memungkinkan orang lain untuk bekerja (*enable others to act*), dan membesarkan hati (*encourage the heart*) perawat.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti sebagai alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu. Sesungguhnya kata motif dan motivasi memiliki perbedaan meskipun keduanya sangat berkaitan. Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti ”menggerakkan”, sedangkan motif merupakan faktor

penyebab seseorang melakukan perbuatan. Definisi motivasi dari aspek perilaku individu adalah mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu atau merubah tindakannya sebagai keinginan untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Al-Hawary and Banat 2017a).

(Nasser and Saadeh 2013) menyebutkan bahwa motivasi sebagai usaha yang dilaksanakan oleh seseorang dalam mencapai tujuan organisasi, dimana usaha tersebut berhubungan dengan terpenuhinya kebutuhan seseorang.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2012), motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

(Almusaddar, Ramzan, and Raju n.d.) menyebutkan bahwa motivasi sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tugas secara efektif dengan perasaan gembira dan merasa senang dalam melakukan pekerjaan.

b. Tipe Motivasi

(Al-Hawary and Banat 2017a) menyebutkan bahwa berdasarkan sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua tipe, yaitu:

1) *Monetary Incentives*

Motivasi ini dikarenakan adanya insentif yang berbentuk meningkatkan motivasi yang paling cepat dan dapat dilihat hasilnya secara langsung. Insentif moneter yang positif dapat berupa pemberian hadiah, bonus, tunjangan dan lain sebagainya, sedangkan insentif moneter yang negatif dapat berupa pengurangan gaji.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa insentif moneter merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling utama yang mempengaruhi keinginan dan dedikasi individu dalam bekerja.

2) *Non-monetary Incentives*

Motivasi ini disebabkan oleh insentif non moneter atau biasa disebut dengan insentif moral. Insentif moral meliputi pemberian jabatan fungsional, menyediakan parkir khusus, pemberian fasilitas kantor dan lain sebagainya.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk insentif moral yang signifikan dan efektif untuk memotivasi kerja

bawahan, terkait dengan efisiensi dalam kinerja dan produktivitas serta menjadi motivasi diantara para bawahan yang mempunyai keinginan untuk mengisi posisi jabatan tersebut, dimana sebagai status fungsional dan status sosial.

c. Proses Motivasi

Luthans (2011) menyebutkan bahwa motivasi terdiri atas tiga elemen yang saling berinteraksi dan tergantung. Proses motivasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Luthans (2011)

Gambar 2. 1 Proses Motivasi Dasar

Gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kebutuhan

Kebutuhan muncul ketika tidak ada keseimbangan fisiologis atau psikologis.

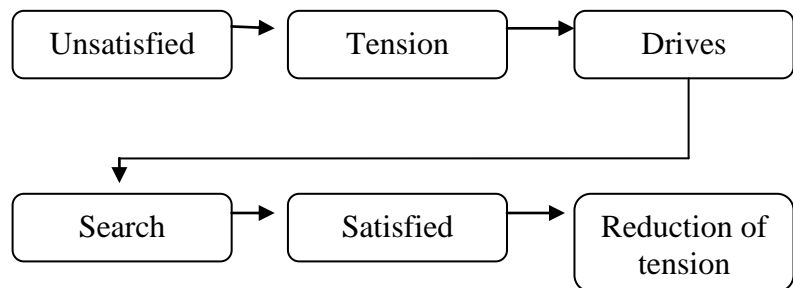
2) Dorongan

Dorongan muncul untuk meminimalkan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan perilaku yang mempunyai tujuan dan menghasilkan daya dorong untuk mencapai insentif.

3) Insentif

Semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Sedangkan menurut Robbins (2013), proses motivasi seperti yang tertuang dalam gambar berikut ini.



Sumber: Robbins (2013)

Gambar 2. 2 Proses Motivasi

Gambar di atas menunjukkan motivasi dimulai dari munculnya kebutuhan yang tidak terpenuhi, dimana hal tersebut bisa menimbulkan ketegangan yang akan mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Jika usaha tersebut berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan berkurang. Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak selalu berhasil, kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang kemudian dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku seperti frustrasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Herzberg dalam Hasibuan (2014) yang terdiri atas:

1) Faktor Higienis, meliputi:

a) Gaji

Gaji merupakan hak yang diterima seorang pegawai dari suatu perusahaan sebagai imbal balik atas pekerjaan yang dilakukan.

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan semua hal yang mempengaruhi puas tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dan peningkatan produktivitas kerja baik yang berupa fisik, mental atau peraturan kerja.

c) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan persepsi karyawan terkait sesuai tidaknya peraturan yang ada di dalam perusahaan.

d) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan persepsi karyawan terkait hubungannya dengan sesama rekan kerja.

e) Kualitas supervisi

Kualitas supervisi merupakan persepsi karyawan mengenai wajar tidaknya supervisi yang dilakukan pimpinan.

2) Faktor motivasi meliputi:

a) Prestasi

Prestasi merupakan hasil kerja yang diraih karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

b) Pengakuan

Pengakuan adalah banyak sedikitnya pengakuan yang diterima karyawan atas hasil kerjanya

c) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan tingkat tantangan yang dirasakan tenaga kerja atas pekerjaannya.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan persepsi karyawan mengenai berat ringannya tanggung jawab pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan.

e) Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan suatu kemungkinan yang bisa diraih oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan yang meliputi faktor higienis dan motivasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya dan relevan dengan penelitian ini, diantaranya adalah penelitian Geni (2014), yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah dalam subjek penelitian, dan teknik analisis data. Pada penelitian yang dilakukan, subyeknya adalah perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai, sedangkan penelitian sebelumnya adalah perawat RS Sultan Agung Semarang. Adapun teknik

analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan analisis deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian (Sitinjak and Wardhana, 2016) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat berada pada kategori baik dengan persentase 79,6%, kinerja perawat berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 78% serta variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 80,5%. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah dalam subjek penelitian, dan teknik analisis data. Pada penelitian yang dilakukan, subyeknya adalah perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai, sedangkan penelitian sebelumnya adalah ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Lampung. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan analisis deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis bivariat dengan *chi square*.

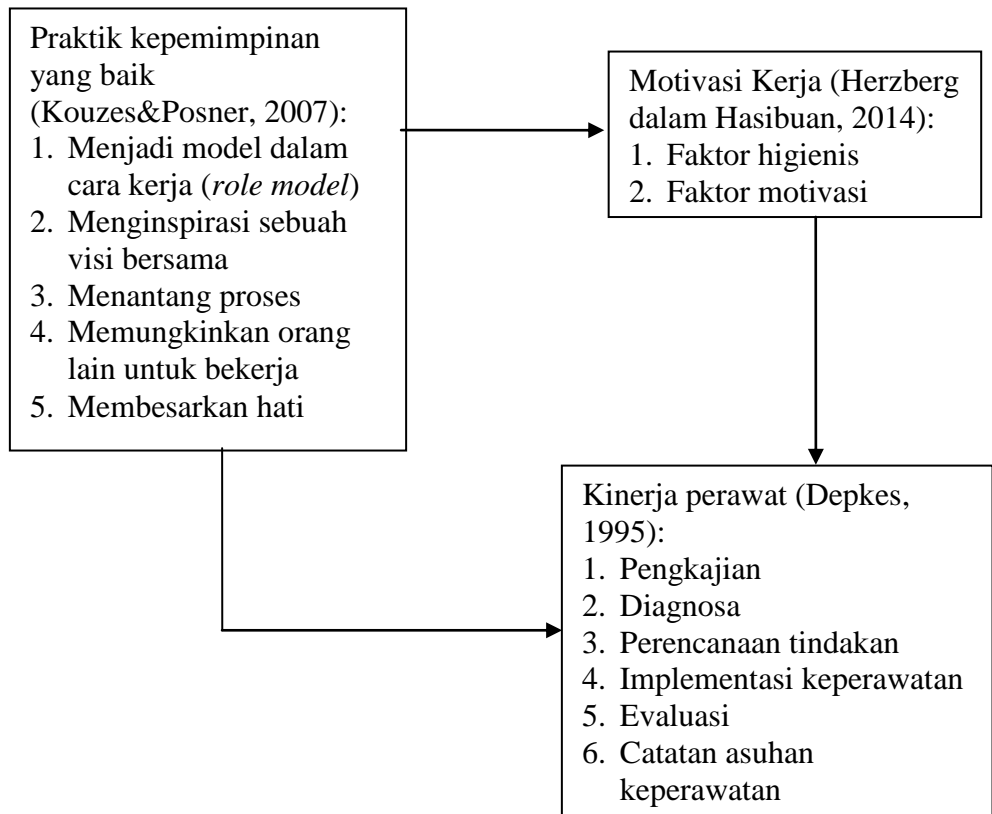
Penelitian (Alhakami 2018) dengan judul penelitian *Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pribadi dan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan adalah dalam subjek penelitian, dan teknik analisis data. Pada penelitian yang dilakukan, subyeknya adalah perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai, sedangkan penelitian sebelumnya adalah perawat yang bekerja di rumah sakit di Jeddah, Arab Saudi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan analisis deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis deskriptif dengan distribusi frekuensi.

Penelitian (Al-Hawary and Banat 2017b) dengan judul *Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah dalam subjek penelitian, dan teknik analisis data. Pada penelitian yang dilakukan, subyeknya adalah perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai, sedangkan penelitian sebelumnya adalah perawat di rumah sakit Amman Jordan. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan analisis deskriptif kualitatif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi berganda.

C. Kerangka Teori

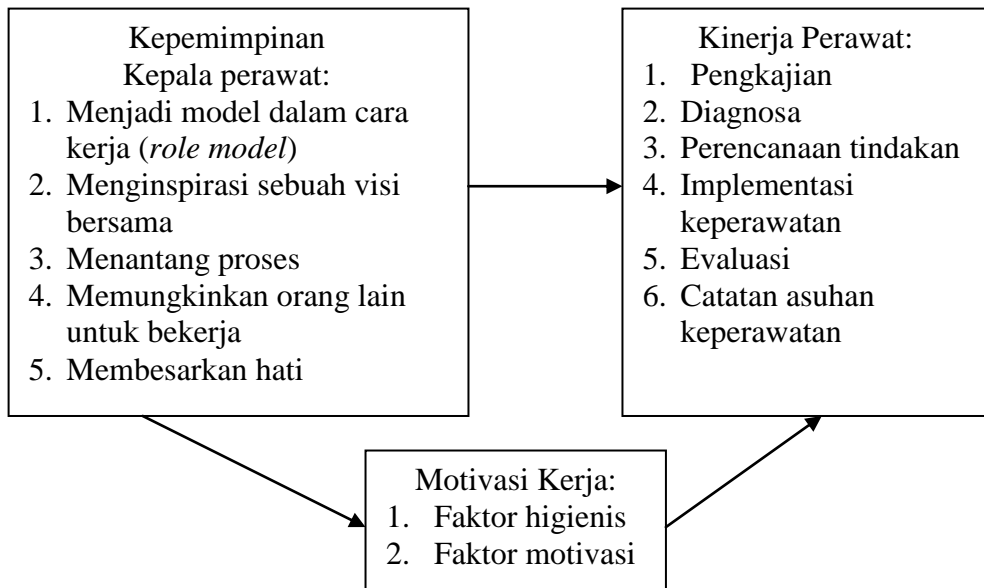
Kerangka teori mengenai pengaruh kepemimpinan direktur terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja perawat dapat dideskripsikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2. 3 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian dapat digambarkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2. 4 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh positif kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai.
- H2 : Ada pengaruh positif kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai
- H3 : Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Pulau Morotai