

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU PONOROGO**



SKRIPSI

Nama : Nanang Khosim Zainal Abidin

NIM : 14413564

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2018

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)

Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Nanang Khosim Zainal Abidin

NIM : 14413564

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Nama : Nanang Khosim Zainal Abidin


NIM : 14413564

Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
Dujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 30 Juli 2018
Pembimbing II

Pembimbing I



Sujiono, SE, MM.
NIDN. 0716065601




Siti Chamidah, SE, M.Si.
NIDN. 0019057101

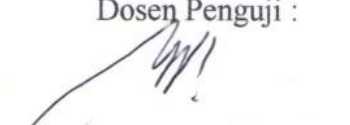
Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi


Titu Rapini, SE, MM
NIDN. 0005056301

Dosen Penguji :


Sujiono, SE, MM.
NIDN. 0716065601


Edi Santoso, SE, MM.
NIDN. 0711037401


Naning K. SE, MM.
NIDN. 0721117501

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tema kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, yang dimana merupakan satu diantara enam Rumah Sakit yang berada di kota Ponorogo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara variabel insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, pembagian kuesioner, serta analisis dibantu dengan program SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel insentif dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja diantara insentif dan lingkungan kerja.

MOTTO

“IMPOSSIBLE IS NOTHING”



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ibu, Ibu, Ibu, dan Bapak yang begitu sangat saya cintai, hormati, dan banggakan. Dengan kesabaran dan ketulusannya telah merawat, mendidik, hingga do'a – do'a nya mengantarkan saya sampai sejauh ini.
2. Kedua kakak kandung saya, Heri Pujiono dan Siti Nur Syamsiyah. Keduanya menjadikan perjalanan hidup saya hingga sejauh ini menjadi lebih mudah karena support mereka baik berupa kritikan, saran, maupun materil (Selalu ikhlas untuk berbagi gaji. Hehehe).
3. Seluruh teman – teman Manajemen F. Orang – orang pertama yang saya kenal di tanah rantau serta menjadi teman dalam perjuangan akademisi.
4. Seluruh Kru dan Member The Kontrakan. Tempat berpulang diawal bulan maupun diakhir bulan. Teman – teman yang paling sering hutang maupun saya hutangi.
5. Seluruh teman – teman seperjuangan, kanda, yunda di Himpunan Mahasiswa Islam umumnya, dan Komisariat Ekonomi pada khususnya, yang telah mengajarkan tidak ada pencapaian tanpa jerih payah, sebagaimana tidak ada bahagia Hari Raya tanpa berpuasa.
6. Seluruh teman – teman KOPMA, terimakasih telah menjadi bagian dan menemani dalam perjalanan karier di kampus. Bersama mereka saya banyak belajar tentang bagaimana menjadi seorang pencari dan pelaksana solusi.

7. Teman – teman Pengawas Kopma, bersama mereka saya belajar bahwa tidak ada pekerjaan yang baik, melainkan mereka yang mampu menyelesaikannya.
8. Seluruh teman seperjuangan dalam Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo Kabinet Bergerak dan Menggerakkan. Dari mereka saya belajar, bahwa mengkritik dan memberi solusi tidaklah cukup. Namun juga harus bersedia untuk turun aksi dan implementasi.
9. Seluruh teman seperjuangan dalam Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo Kabinet Solidaritas yang telah mengajarkan bahwa amanah tidak pernah salah memilih pundak.
10. Segenap kru PHBD, yang banyak memberikan pengajaran tentang bagaimana bekerja dengan ikhlas. Tanpa banyak berfikir tentang apa yang akan didapat, namun tentang apa yang bisa diperbuat.
11. Serta seluruh teman – teman yang hadir dalam setiap perjalanan saya selama ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa dan *support* yang tiada hentinya.
12. Seluruh civitas akademika Universitas Muhammadiyah Ponorogo, terimakasih atas dedikasi, totalitas, serta kerja ikhlasnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga atas ridho-Nya dan dengan segala kemampuan dan kesungguhan hati, dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan mengambil judul : “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo”.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan tugas akhir perkuliahan pada program Strata 1 (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Dalam skripsi ini, Penulis menyadari banyak kesulitan yang dihadapi, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak. Drs. H. Sulton, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo
2. Ibu Titi Rapini, SE .MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
3. Ibu Umi Farida, MM, selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

4. Bapak Sujiono SE, MM. Selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar dan tulus telah memberikan bimbingan dan petunjuk sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Siti Chamidah SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran hati dan ketulusan hati telah memberikan bimbingan dan petunjuk sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, yang telah memberikan ilmunya kepada saya.
7. Kedua orang tua Penulis, yang telah memberikan dukungan, doa dan dorongan semangat untuk mengerjakan skripsi
8. Kedua saudara kandung penulis yang selalu memberikan motivasi, saran, dan kritik dalam setiap perjalanan karir.
9. Saudara dan teman-teman yang Penulis cintai yang telah memberikan keceriaan, support, dan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan-kekurangan, maka Penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang membangun demi kesempurnaan laporan penyusunan skripsi ini. Harapan Penulis semoga skripsi ini dapat memberikan kebaikan dan manfaat bagi Penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Billahitaufik Walhidayah Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ponorogo, 30 Juli 2018

Penulis

PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR
KODE ETIK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 30 Juli 2018



Nanang Khosim Zainal Abidin

14413564

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENELITIAN	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	12
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 LANDASAN TEORI.....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Kepuasan Kerja	17

2.1.2.1. pengertian Kepuasan Kerja	17
2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.3 Insentif	20
2.1.3.1. Pengertian Insentif.....	20
2.1.3.2. Jenis – Jenis Insentif	21
2.1.3.3. Tujuan Pemberian Insentif	23
2.1.3.4. Sistem Insentif	23
2.1.3.5. Indikator Insentif	24
2.1.4 Kepemimpinan	25
2.1.4.1. Pengertian Kepemimpinan	25
2.1.4.2. Ciri – Ciri Pemimpin	27
2.1.4.3. Teori Lahirnya Kepemimpinan	30
2.1.4.4. Indikator Kepemimpinan	31
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	32
2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.1.5.2. Fakor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.1.5.3. Indikator Lingkungan Kerja	35
2.2 Hubungan Antar Variabel	37
2.2.1. Hubungan Antara Insentif Dengan Kepuasan Kerja	37

2.2.2. Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja	37
2.2.3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja	38
2.3 Penelitian Terdahulu	39
2.4 Kerangka Pemikiran	42
2.5 Hipotesis	42
BAB III. METODE PENELITIAN DAN METODE ANALISA	
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.2.1. Populasi	45
3.2.2. Sampel	46
3.3 Metode Pengambilan Data	49
3.3.1. Sumber Data	49
3.3.1.1. Data Primer	49
3.3.1.2. Data Sekunder	50
3.3.2. Metode Pengumpulan Data	50
3.3.2.1. Observasi	50
3.3.2.2. Wawancara	50
3.3.2.3. Kuisioner	51
3.4 Definisi Operasional Variabel	52
3.4.1. Variabel Bebas	52
3.4.1.1. Insentif (X1)	52

3.4.1.2. Kepemimpinan (X2).....	53
3.4.1.3. Lingkungan Kerja (X3)	54
3.4.2. Variabel Terikat	54
3.5 Metode Analisa Data.....	55
3.5.1 Uji Instrumen.....	55
3.5.1.1. Uji Validitas	55
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	56
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	57
3.5.2.1. Uji Normalitas	57
3.5.2.2. Uji Multikolinieritas	58
3.5.2.3. Uji Autokorelasi	58
3.5.3. Analisis Regresi Berganda	59
3.5.4. Koefisien Determinasi	60
3.5.5. Uji Hipotesis	61
3.5.5.1. Uji T (Parsial)	61
3.5.5.2. Uji F (Simultan)	62
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	64
4.1.1.1. Sejarah Pendirian RSUD Darmayu	64
4.1.1.2. Sejarah Kepemimpinan	65
4.1.1.3. Masa Perintisan	66

2.1.1.4. Masa Pengembangan	67
4.1.2 Manajemen Operasonal RSUDarmayu	68
4.1.3 Manajemen Keuangan RSUDarmayu	70
4.1.4 Manajemen Pemasaran RSUDarmayu	72
4.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia RSUDarmayu	73
4.1.6 Struktur RSUDarmayu	81
4.1.7 Gambaran Umum Responden	82
4.1.7.1. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	82
4.1.7.2. Responden Berdasarkan Unit Kerja	85
4.1.8 Deskripsi Variabel Penelitian	86
4.1.8.1. Deskripsi Variabel Insentif	86
4.1.8.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan	88
4.1.8.3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	90
4.1.8.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	92
4.2 Analisis Data	94
4.2.1 Hasil Uji Instrumen	94
4.2.1.1. Hasil Uji Validitas	94
4.2.1.2. Hasil Uji Reliabilitas	98
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	99
4.2.2.1. Hasil Uji Normalitas	100
4.2.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas	103
4.2.2.3. Hasil Uji Autokorelasi	104
4.2.3. Hasil Analisis Regresi Berganda	105

4.2.4.	Hasil Koefisien Determinasi	107
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis	108
4.2.5.1.	Hasil Uji T (Parsial)	108
4.2.5.2.	Hasil Uji F (Simultan)	112
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	113
4.3.1.	Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kepuasan Kerja	113
4.3.2.	Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	114
4.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	115
4.3.4.	Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	117
4.3.5.	Pengaruh Paling Dominan Antara Variabel Insentif, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	118
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	120
5.2	Saran	121
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....		126

DAFTAR TABEL

TABEL :

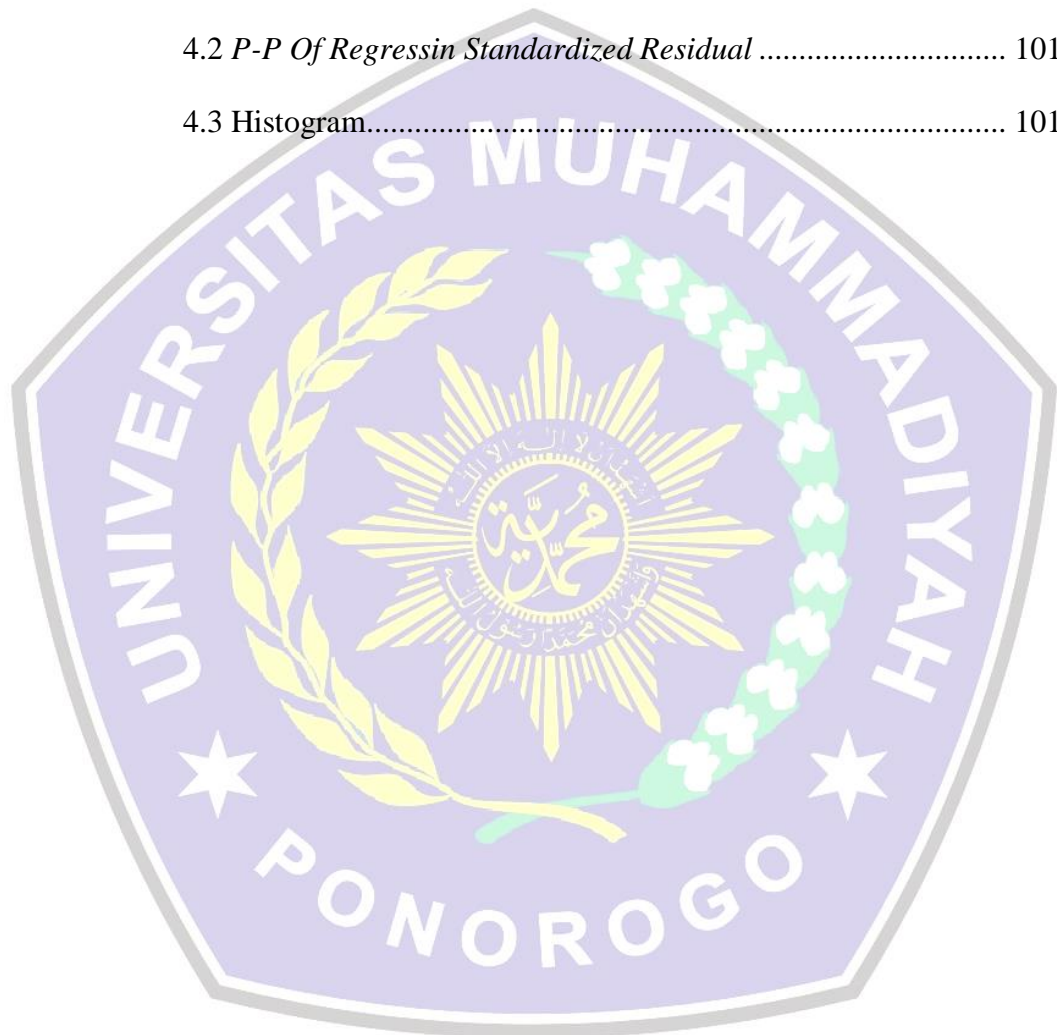
3.1 Jumlah Populasi.....	46
3.2 Pengambilan Keputusan ada atau Tidaknya Autokorelasi	59
4.1 Kepemimpinan RSUD Darmayu.....	66
4.2 Daftar Tarif di RSUD Darmayu Ponorogo.....	70
4.3 Nama dan Jumlah Karyawan RSUD Darmayu	74
4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	83
4.5 Responden Berdasarkan Unit Kerja	85
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Insentif (X1).....	87
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X2)	89
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X3).....	91
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y)	93
4.10 Hasil Uji Validitas Insentif (X1)	95
4.11 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)	96
4.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	97
4.13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	98
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	99
4.15 Hasil Uji Normalitas.....	102
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas.....	103
4.17 Hasil Uji Autokorelasi	104
4.18 Hasil Analisis Regresi Berganda	105

4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	107
4.20 Hasil Uji T (Parsial).....	109
4.21 Hasil Uji F (Simultan)	112



DAFTAR GAMBAR**GAMBAR :**

2.1 Kerangka Pemikiran	42
4.1 Struktur Kepengurusan RSUD Darmayu.....	81
4.2 <i>P-P Of Regressin Standardized Residual</i>	101
4.3 Histogram.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN :

I.	Kuisisioner	127
II.	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Insentif	132
III.	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan	137
IV.	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja	142
V.	Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	147
VI.	Hasil Out Put SPSS	152
VII.	R Tabel	169
VIII.	Tabel Kolmogorov – Smirnov	171
IX.	Tabel Durbin – Watson	173
X.	T Tabel	176
XI.	F Tabel	178
XII.	Berita Acara Bimbingan Skripsi	180

