

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ISLAM KUSTATI
DI SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

AJIB ALAMI

B 100 030 481

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007**

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
ISLAM KUSTATI DI SURAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

AJIB ALAMI
B 100 030 481

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing

(Drs. Sujadi, MM)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Drs. H. Syamsudin, MM)

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kami telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Allah kamu berharap”.

(QS. Al Insyirah : 6-8)

Dan bahwasanya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah dia usahakannya. Dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepada-Nya).

(QS. An Najm : 30-40)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati Kupersembahkan karya ini untuk:

- 1. Ayah dan ibunda, yang tak pernah putus dalam kasih sayang dan berdoa untuk penulis.*
- 2. Kakak dan adikku yang tercinta.*
- 3. Sahabat sejutiku, engkaulah yang selalu memberi spirit sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.*
- 4. Almamaterku tercinta.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM KUSTATI DI SURAKARTA” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Drs. H. Syamsudin, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Drs. Sujadi, MM, selaku Pembimbing Utama yang penuh kesabaran memberikan petunjuk dan pengarahan sehingga skripsi ini bisa selesai.
3. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penulis.
4. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banya kemudahan dan bantuannya.

5. Kedua orang tua, Kakak dan adik penulis, trimakasih atas dorongan dan dukungannya.
6. Semua teman-teman Angkatan 2003, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas persahabatannya selama ini.
7. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu saran dan masukan sangat penulis hargai.

Dan akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, Pebruari 2007

Penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAKSI	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Skripsi	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Kepemimpinan	10
C. Motivasi Kerja	19
D. Kinerja Karyawan	24
E. Tinjauan Penelitian Terdahulu	26
F. Hipotesis	28

BAB	III	METODE PENELITIAN	
	A.	Kerangka Pemikiran	29
	B.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
	C.	Sumber Data	32
	D.	Metode Pengumpulan Data	32
	E.	Definisi Operasional dan Pengukurannya	33
	F.	Metode Analisis Data	33
BAB	IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
	A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
	B.	Gambaran Umum Responden	49
	C.	Hasil Analisis Dan Pembahasan.....	52
	D.	Pembahasan Hasil Analisis	60
BAB	V	PENUTUP	
	A.	Kesimpulan	64
	B.	Keterbatasan Penelitian	65
	C.	Saran-saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Distribusi Tempat Tidur	47
Tabel 4.2. Jumlah dan kriteria Karyawan RSUD Islam Kustati	48
Tabel 4.3. Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4. Klasifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.5. Klasifikasi Responden menurut Usia	51
Tabel 4.6. Klasifikasi Responden menurut Status Perkawinan	51
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	52
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.10. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Proses Pembentukan Perilaku	21
Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.2. Struktur Organisasi RSU Islam Kustati Surakarta	44

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta; 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta; 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta; 4) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati Surakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati di Surakarta; 2) Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati di Surakarta; 3) Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati di Surakarta; 4) Diduga faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kustati di Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah 206 orang, dan jumlah sampel sebesar 70 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi multiple, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Hasil analisis regresi dapat diketahui persamaannya bahwa: $Y = 53,845 + 0,239X_1 + 0,232X_2$, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Islam Kustati Surakarta; 2) Hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,313 dan motivasi kerja $t_{hitung} (2,614) > t_{tabel} (2,000)$, artinya semakin tinggi dan baik variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerjanya maka semakin baik dan naik pula kinerja karyawan tersebut, dan variabel motivasi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya. Hasil uji t tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_{a2}) terbukti kebenarannya; 3) Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$; $35,431 > 2,150$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan. Berarti hipotesis pertama (H_{a1}) terbukti kebenarannya; 4) Analisis koefisien determinasi diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,514, artinya bahwa 51,40% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 48,60% tidak dapat dijelaskan, misalnya lingkungan kerja, gaji, tingkat pendidikan dan lain-lain; 5) Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui bahwa terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu adanya pengaruh dan hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak memasukkan beberapa variabel budaya organisasi dan kemampuan kerja, karena di dalam sistem kerja Rumah Sakit Islam Kustati budaya kerja yang ada sudah baik dan mempunyai ciri khas yaitu budaya Islami, kemudian dilihat dari kemampuan kerja dirasa sudah mempunyai kemampuan kerja yang baik dan andal.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.*