



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS MELALUI SEMANGAT KERJA PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT PARU JEMBER**

SKRIPSI

**Disusun oleh :
APRI TRI WIJAYANTI
NIM : 090810201257**

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2012**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS MELALUI SEMANGAT KERJA PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT PARU JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

APRI TRI WIJAYANTI

NIM : 090810201257

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2012

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : APRI TRI WIJAYANTI

NIM : 090810201257

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Paru Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 18 Juni 2012

Yang menyatakan,



Apri Tri Wijayanti

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Paru Jember
Nama : Apri Tri Wijayanti
NIM : 090810201257
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 19570310 198403 1 003

Chairul Saleh, SE, M.Si
NIP. 19690306 199903 1 001

Ketua Jurusan
Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, M.Si
NIP. 19661020 199002 2 001

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati yang tak terhingga kuucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, yang kepadaNya tergantung segala sesuatu.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta terimakasih atas cinta dan kasih sayangnya, dukungan moral dan materi yang telah diberikan kepadaku.
2. Kakakq tercinta terimakasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.
3. Bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si dan Bapak Chairul Saleh, SE, M.Si terima kasih atas semua bimbingannya selama ini.
4. Almamaterku UNIVERSITAS JEMBER tercinta.

MOTTO

*“jauhilah olehmu prasangka, sesungguhnya prasangka itu adalah sedusta
dustanya perkataan”*

(HR. Bukhari)

*Kepuasan terletak pada usaha bukan pada hasil.
Berusaha dengan keras adalah kemenangan yang hakiki
“Mahatma Gandhi”*

*Berfikir positif bahwa semua yang terjadi tidak ada yang secara kebetulan
semua atas kehendak Allah SWT
“Yanti”*

RINGKASAN

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Semangat Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Paru Jember; Apri Tri Wijayanti; 090810201257; 2012; 77 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain sumberdaya manusia, kepemimpinan yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, akan meningkatkan semangat kerja yang mempengaruhi loyalitas kerja yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja dari sumberdaya manusia tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas, dan semangat kerja terhadap loyalitas. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam pembentukan sumber daya manusia yang lebih produktif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang perawat pada Rumah Sakit Paru Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 56 perawat. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur), merupakan alat analisis yang tepat untuk menganalisis variabel-variabel tidak terukur (variabel laten).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini berdasarkan nilai beta (β) sebesar 0,288 dengan p -value sebesar 0,001 karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,001 < 0,05$). Kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur semangat kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat koreksi positif antara kepemimpinan dengan

semangat kerja seseorang dalam organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,253 dengan p -value sebesar 0,005. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,005 < 0,05$). Semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja akan semakin meningkat. Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas berdasarkan nilai beta (β) sebesar 0,287 dengan p -value sebesar 0,002, karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,002 < 0,05$). Loyalitas atau kesetiaan ikut dipengaruhi oleh kepemimpinan tempat seorang karyawan bekerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan loyalitas atau rasa kesetiaan kepada perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas berdasarkan hasil pengujian dengan nilai beta (β) sebesar 0,253 dengan p -value sebesar 0,008, karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,008 < 0,05$). Lingkungan kerja akan mempengaruhi loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai beta (β) sebesar 0,001 dengan p -value sebesar 0,004, karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,004 < 0,05$). Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

SUMMARY

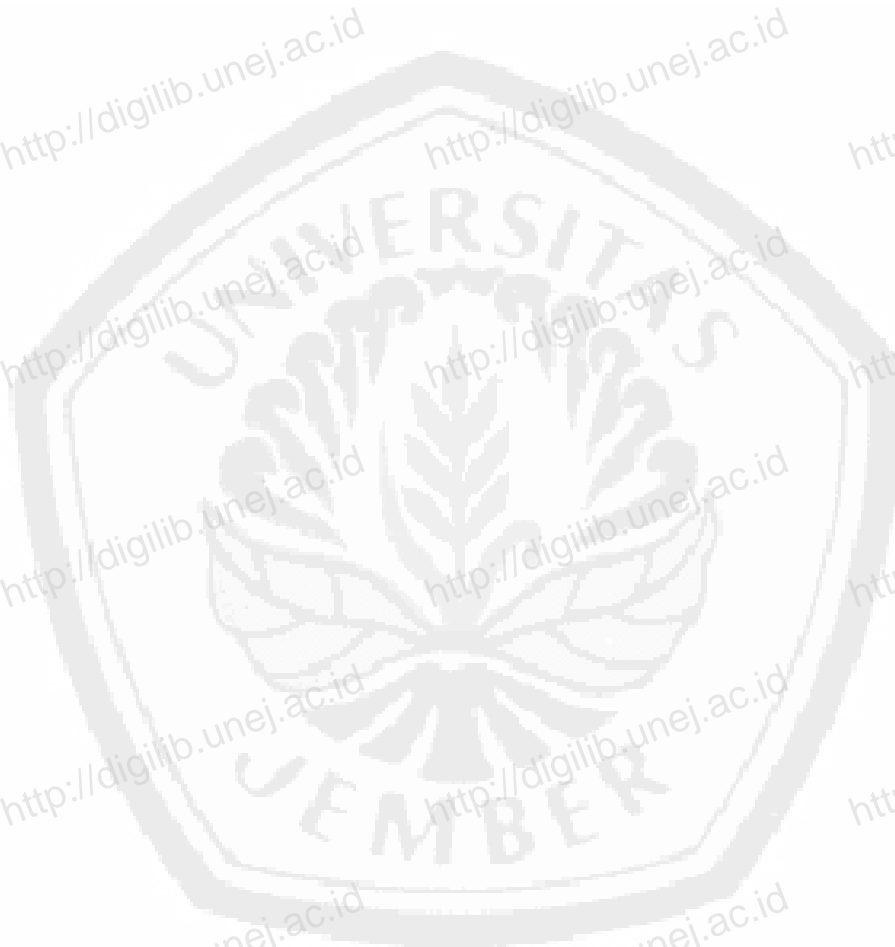
The Influence of Leadership and Work Environment of Loyalty Through The Job Spirit of Nurses in The Chest Hospital At Jember. Apri Tri Wijayanti, 090810201257; 2012: 75 pages, Department of Management Faculty of Economy, University of Jember

Human resources are an important part of a company of which the power cannot be estimated because it has creations and works like talent, power, and creativity. The role of human resources cannot be seen just by one eye, even though some of companies have been using sophisticated and automatic machines and modern devices. It is because the human resources have the most important and biggest part in a company and determine the strategy to achieve the goals of company. Besides of the human resources, leadership appropriate and the work environment comfortable that so increase the job spirit posses the loyalty and so increase the good job of them.

This research is aimed at analysing the effect of leadership and work environment on job spirit, the effect of leadership and work environment on loyalty and the effect of job spirit on loyalty. The result of this research expected to contribute to the company in creating more productive human resources. The population of this research are 56 employees (nurse) in The Chest Hospital At Jember. The data collection is done by providing questioners to 56 employees (nurse) of The Chest Hospital At Jember. *The Path Analysis* (Analisis Jalur) is used as a research instrument, It is a research instrument which is suitable to analyze the immeasurable variables (laten variable).

Based on the research indicated the leadership significantly affected the job spirit by $\beta = 0,288$, $\rho\text{-value} = 0,001$, $\rho\text{-value} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). The good leadership so make spirit of employees on the job. Apart of the factors referable instrument of the job spirit, keep important to effort of correction between leadership and job spirit. The work environment significantly affected the job spirit based on $\beta = 0,253$, $\rho\text{-value} = 0,005$, $\rho\text{-value} < \alpha$ ($0,005 < 0,05$). The excelsior work environment then the job spirit are increasingly. The leadership significantly affected the loyalty by $\beta = 0,287$, $\rho\text{-value} = 0,002$, $\rho\text{-value} < \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Loyalty influence by leadership on the place job at the company. The work environment significantly affected the loyalty based on

beta $\beta = 0,253$, $\rho\text{-value} = 0,008$, $\rho\text{-value} < \alpha$ ($0,008 < 0,05$). The work environment will influence by loyalty on direct or indirect effect. It is therefore the work environment influence the loyalty. The job spirit significantly affected the loyalty based on $\beta = 0,001$, $\rho\text{-value} = 0,004$, $\rho\text{-value} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$). As to establish the loyalty of employees for a company that so leader make the employees feel in the same boat at the company .



PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur keharibaan Allah SWT, atas hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 (Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan Bapak pembimbing, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Selain itu, dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

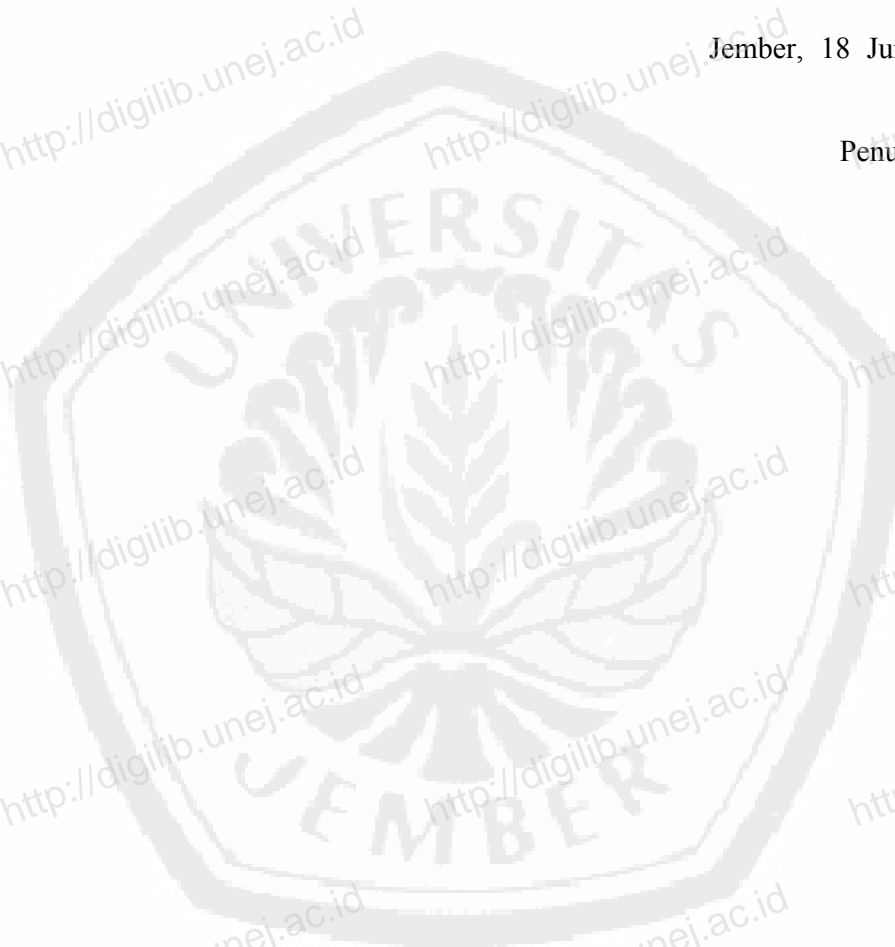
1. Bapak Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si dan Bpk Chairul Saleh, SE, M.Si, selaku pembimbing I dan II yang dengan perhatian dan kesabarannya telah memberikan dorongan, bimbingan, dan sampai dengan selesainya penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Prof Dr. Hj. Isti Fadah, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang memberikan waktunya demi kelancaran penelitian.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu kepada saya hingga dapat menyelesaikan studi ini.
6. Temanku yang aku sayangi, Etty, Inay, Roro, Desi, Henny, Rara, Dhana, Ika, Vicky, April, Toni dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua pengertian, dan dukungannya serta kebersamaannya selama ini

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka disadari sepenuhnya skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

Jember, 18 Juni 2012

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2. 1 Kajian Teoritis	5
2.1.1 Kepemimpinan	5
2.1.2 Tanggung Jawab Pemimpin	5
2.1.3 Kriteria Seorang Pemimpin	6
2.1.4 Lingkungan Kerja	8
2.1.5 Ruang Lingkup Lingkungan Kerja.....	8
2.1.6 Semangat Kerja.....	11
2.1.7 Indikasi Tinggi Rendahnya Semangat Kerja.....	11
2.1.8 Loyalitas	13
2.1.9 Indikasi Turunnya Loyalitas Kerja.....	14
2.1.10 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	16

2.1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	17
2.1.12 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas.....	17
2.1.13 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas	18
2.1.14 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Loyalitas.....	18
2.2 Kajian Empiris.....	18
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Jenis dan Sumber Data	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	22
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.5 Batasan Penelitian	23
3.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	23
3.7 Skala Pengukuran	25
3.8 Metode Analisis Data	28
3.8.1 Uji Instrument Data	28
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	30
3.8.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	30
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	34
3.8.6 Perhitungan Jalur	34
3.8.7 Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Paru Jember	38
4.1.2 Struktur Organisasi.....	43
4.2 Deskripsi Responden	49
4.3 Uji Instrument Data.....	60
4.3.1 Uji Validitas.....	60
4.3.2 Uji Reliabilitas	61
4.3.3 Analisis Data	61
4.3.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	62
4.3.5 Uji Asumsi Klasik.....	63

4.3.6 Pengujian Hipotesis.....	66
4.3.7 Perhitungan Analisis Jalur.....	69
4.4 Pembahasan	69
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	70
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	71
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas.....	72
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas	73
4.4.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Loyalitas.....	74
BAB 5. PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu	20
4.1 Jumlah Tenaga Kerja Rumah Sakit Paru Jember	49
4.2 Distribusi Responden Menurut Usia	50
4.3 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	50
4.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	51
4.5 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	52
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan	53
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	55
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	57
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas	59
4.10 Hasil Uji Validitas Data	60
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Data	61
4.12 Hasil Uji Normalitas Data	62
4.13 Nilai Koefisien Jalur	62
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
3.1 Kategorisasi Kepemimpinan.....	26
3.2 Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	27
3.3 Kategorisasi Semangat Kerja.....	27
3.4 Kategorisasi Loyalitas.....	28
3.5 Model Analisis Jalur.....	31
3.6 Pedoman Pendeteksian Autokorelasi.....	33
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
4.1 Struktur Organisasi.....	44
4.2 Kategorisasi Kepemimpinan.....	54
4.3 Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	56
4.4 Kategorisasi Semangat Kerja.....	58
4.5 Kategorisasi Loyalitas.....	60
4.6 Scatter Plot.....	63
4.7 Pedoman Pendeteksian Autokorelasi.....	65
4.8 Scatter Plot.....	66
4.9 Hasil Analisis Jalur.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Kuesioner
- 2 Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- 3 Hasil Karakteristik Responden
- 4 Hasil Penilaian Responden
- 5 Hasil Uji Validitas
- 6 Hasil Uji Reliabilitas
- 7 Hasil Uji Normalitas Data
- 8 Hasil Analisis Jalur

