

---

**PENGARUH GAJI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT JIWA GRHASIA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Nerys Lourensius L.T., S.E., M.M.**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU**

---

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa metode pengumpulan data, yaitu kuesioner dan interview.*

*Dari hasil pengujian dengan uji F, diperoleh F hitung sebesar 25,852 yang lebih dari pada F table 3,145, yang berarti variabel independen yang berupa gaji (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).*

*Dari perhitungan diketahui gaji (X1) mempunyai koefisien regresi terbesar yaitu 4.264 dengan standar error 2,744, Beta paling besar yaitu 4,264 dengan t hitung paling besar 1,999 dan mempunyai angka paling signifikan 0,000. Dengan demikian variabel gaji (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta.*

***Kata Kunci : Gaji, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.***

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini perlu mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan-tujuan organisasi, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan seorang pemimpin yang bisa mengatur dan mengkoordinir para karyawannya sehingga situasi kerja mendukung dan dapat berperan aktif dalam menciptakan iklim dan kondisi kerja yang dinamis.

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Perusahaan harus dapat memperhatikan kebutuhan karyawannya. Pada dasarnya seseorang bekerja didasarkan atas kebutuhan dan tujuan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui tujuan seseorang untuk bekerja, agar nantinya perusahaan dapat memotivasi orang untuk meningkatkan kinerjanya.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri adalah bahwa tujuan kebanyakan orang bekerja pada suatu organisasi tertentu adalah untuk memperoleh penghasilan bagi keperluan kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Johan (2002:55), yaitu seseorang yang bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat terealisasi. Keadaan tersebut berarti bahwa disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuannya, keterampilannya, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, sementara di sisi lain dia mengharapkan imbalan atau gaji tertentu. Apabila karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak memadai maka prestasi kerja, kepuasan kerja bahkan motivasi kerja dapat menurun. Oleh karena itu, kebijakan pemberian gaji sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh. Kebijakan pemberian gaji, baik itu besarnya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Dari latar belakang diatas menarik untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya ( MSDM )**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu usaha organisasi mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, kreativitas dan dorongan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur manusia yang bersama unsur lainnya, yaitu mineral, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran berupa barang dan jasa guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan, hal ini dikarenakan manusia merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM )

Menurut Sutrisno ( 2011:7) tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi maupun mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisas dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## 3. Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara jumlah dan tipe karyawan (sumber daya manusia) sedemikian rupa sehingga semua fungsi perusahaan berjalan dengan seimbang. Kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan keseluruhan perusahaan.

## Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2011: 161) kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk motivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Proses ini adalah pembayaran upah dan gaji. Meskipun kita menggunakan kata upah dan gaji dengan saling dapat dipertukarkan, pengertian ini sedikit berbeda dalam penggunaan. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi pemeliharaan (karyawan berkrah biru), sedangkan gaji pada umumnya alat pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan manajerial, profesional (karyawan berkerah putih).

Menurut Edi Sutrisno (2011:181) kompensasi salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang

paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi, struktur organisasi dan skala kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2004:83) kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) kompensasi sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai, sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan uang (*nonfinansial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas dari pada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *non finansial*. Kompensasi yang diberikan pada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Marwansyah (2012:269) kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (*benefit*) dan pelayanan dan insentif untuk motivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Kompensasi atau balas jasa, dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sebutan “pemimpin” dan “manajer” tidaklah perlu dicampur adukkan, karena kepemimpinan adalah bagian tersendiri dari manajemen. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi penciptaan, perencanaan, pengorganisasian, motivator, komunikator dan pengawasan. Termasuk dalam dalam fungsi-fungsi itu adalah perlu adanya memimpin dan mengarahkan.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2011:213) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut (Surya Dharma, 2005: 25) kinerja yaitu suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan proses untuk menetapkan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian kinerja adalah sebuah apa yang dicapai dan pendekatan untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Menurut Mangkunegara (2004: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari kesimpulan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cara kerja yang dilakukan individu ataupun kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh suatu hasil yang merupakan tujuan suatu dari organisasi, baik pendek maupun panjang, tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **Rumah Sakit**

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit dan difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Siregar, 2012:8).

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam rumah sakit (Depkes RI, 2009).

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta berlokasi di Jalan Kaliurang Km 17, Kecamatan Pakem, Kab. Sleman. Adapun yang menjadi obyek penelitian yaitu karyawan pada Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta.

### Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004: 75). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 170 orang karyawan.

#### b. Sampel

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi (Bawono Anton, 2006: 28). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random probability sampling*. Yang mana memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, menggunakan rumus formula Slovin. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{170}{1 + 170(0,1)^2} \\ &= 62,96 \\ &= 65 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Dimana :

n : Sampel

N : Populasi

e : Standar error

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel atau responden yang akan diambil adalah sebanyak 62,96 dibulatkan menjadi 65 sampel karyawan.

---

## Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

### a. Data yang diperlukan

#### 1) Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud yaitu menggunakan metode wawancara atau kuesioner berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden (Umar, 2009).

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi literatur yang bertujuan untuk mendukung kekuatan dan kebenaran data primer melalui buku-buku dan penulisan yang berkaitan dengan penelitian ini (Bawono, 2006: 30).

### b. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan. Studi lapangan merupakan suatu pengumpulan data secara langsung terhadap obyek penelitian.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

#### 1) *Interview* (wawancara)

Metode *interview* adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhadapan antara responden dengan pewawancara (Husein Umar, 2009).

#### 2) Kuesioner (angket)

Metode kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan *daftar* pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2009).

#### 3) *Dokumentasi*

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen atau data-data yang ada di buku-buku, koran-koran, majalah dan *lain-lain* (Sugiyono, 2004).

---

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 65 responden yang diteliti, terdapat 38 orang atau sebesar 58.5 % responden berjenis kelamin pria dan 27 orang atau sebesar 41.5 % responden berjenis kelamin wanita. Jadi karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi responden sebagian besar pria yaitu sebesar 58.5 %.

Karakteristik berdasarkan usia dari 65 responden yang diteliti, terdapat 2 orang atau sebesar 3.1 % responden berusia < 20 tahun , 18 orang atau sebesar 27.7% responden berusia antara 21-30 tahun, 22 orang atau sebesar 33.8 % responden berusia antara 31-40 tahun dan 11 orang atau sebesar 16.9 % responden berusia antara 41-50 tahun. Jadi karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Grhasia sebagian besar berusia antara 31-40 tahun yaitu sebesar 33.8%.

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dari 65 responden yang diteliti, terdapat 1 orang atau sebesar 1.5 % responden berpendidikan SD, 1 orang atau sebesar 1.5 % responden berpendidikan SLTP, 23 orang atau sebesar 35.4 % responden berpendidikan SLTA, 7 orang atau 10.8 % responden berpendidikan Diploma ,27 orang atau sebesar 41.5 % berpendidikan S-1 dan 6 orang atau sebesar 9.2 % responden berpendidikan S-2. Dari data di atas sebagian besar karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta yang diteliti sebagian besar berpendidikan S-1 yaitu sebesar 41.5 %.

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dari 65 responden yang diteliti, terdapat 15 orang atau sebesar 23.1 % responden bekerja < 5 tahun, 3 orang atau sebesar 4.6% responden yang bekerja antara 6-10 tahun, 17 orang atau sebesar 26.2 % responden bekerja antara 11-15 tahun,7 orang atau sebesar 10.8% responden bekerja antara 16- 20 tahun dan 23 orang atau sebesar 35.4% responden berusia > 20 tahun. Jadi karyawan yang lama bekerjanya sebagian besar > 20 tahun yaitu sebesar 35.4 %.

Karakteristik berdasarkan penghasilan diketahui 2 orang atau sebesar 3.1 % responden berpenghasilan kurang dari Rp 500.000, 2 orang atau 3.1 % responden berpenghasilan antara Rp 600.000 – Rp 1.000.000, 6 orang atau 9.2% berpenghasilan antara Rp 1.100.000 – Rp 1.500.000, 12 orang atau sebesar 18.5 % responden berpenghasilan antara Rp 1.600.000 - Rp 2.000.000 dan 43 orang atau sebesar 66.2 % responden berpenghasilan > Rp 2.000.000 Jadi, sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa yang menjadi responden berpenghasilan > Rp 2.000.000 sebesar 43 orang atau presentasi 66.2 %.



## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta (Sugiyono, 2004:130).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 65 orang karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta ternyata didapatkan tanggapan responden tentang gaji dan kepemimpinan, jawaban yang menilai positif dan jawaban yang menilai negatif terhadap variabel tersebut sangat berimbang. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara dititipkan, sehingga peneliti mengalami sedikit kendala seperti terbatasnya peran serta peneliti, untuk mengetahui apakah kuesioner itu benar-benar diisi oleh karyawan sendiri ataupun diwakili oleh karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, untuk menjawab hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh secara sendiri-sendiri antara gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut, maka dilakukan uji t. Untuk menguji pengaruh gaji dan kepemimpinan secara parsial dengan cara nilai signifikansi harus lebih kecil dari  $\alpha = 10\%$  atau 0,1. Sehingga untuk menguji pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta dengan dengan cara nilai signifikansi harus lebih kecil dari  $\alpha = 10\%$  atau 0,1, diperoleh signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0.000 < 0.01$ . Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.70 > 0.1$ . Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel gaji dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta, hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dari Wibowo (2013:354) yang mengatakan bahwa gaji dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lain yang didapatkan adalah dalam konteks penelitian ini adalah dalam uji signifikansi, nilai signifikansi lebih kecil dari pada  $\alpha$  yaitu  $0.000 < 0.1$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisa ini menjawab hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh secara

bersama-sama antara gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta.

Besarnya nilai pengaruh variabel independen tersebut ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (karena terdapat dua variabel bebas) sebesar 0,437 atau 43.7% yaitu persentase pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta oleh sebab itu rumah sakit harus selalu memperhatikan variabel gaji dan kepemimpinan agar karyawan bisa memperoleh kinerja dalam bekerja sehingga semakin giat dalam bekerja.

Hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda menunjukkan bahwa di antara kedua variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) variabel yang paling besar mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel gaji ( $X_1$ ). Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji signifikan, diperoleh nilai uji signifikan yang paling rendah berada pada variabel gaji ( $X_1$ ) sebesar 0.000.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaji ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 10\%$  atau 0,01 yaitu 0.000. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.070 > 0.01$ . sehingga tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Dari uji yang dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan diperoleh tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0.1) sehingga terbukti bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai uji t yang paling tinggi berada pada variabel gaji ( $X_1$ ) dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta yaitu adalah variabel gaji ( $X_1$ ).

5. Besarnya nilai pengaruh variabel independen tersebut ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (karena terdapat dua variabel bebas) sebesar 0,437 atau 43.7% yaitu persentase pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta, sedangkan sisanya sebesar 56,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### Saran

1. Sebaiknya Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta menjaga kinerja karyawan dengan lebih mempertahankan dan meningkatkan gaji untuk karyawan karena sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian berikutnya diharapkan agar peneliti melihat langsung proses pengisian yang dilakukan oleh karyawan serta jika perlu untuk penelitian berikutnya tingkat kesalahan dalam penelitian lebih diminimalisir agar dapat mewakili dari populasi yang ada dan bila perlu variabel penelitian lebih diperbanyak lagi.

---

### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bawono, Anton, 2006, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, STAIN Salatiga Press, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BPFE Undip, Semarang.
- Hani Handoko, 2011, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Charles JP, 2012, *Farmasi Rumah Sakit dan Teori Terapan*. Buku Kedokteran. Jakarta.
- Tjandra Yoga, Aditama, 2010, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Edisi Keempat, Universitas Indonesia, Jakarta.