

Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri

Basthoumi Muslih

*Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri, 64112, Jawa Timur*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi ekstrinsik (supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status) karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri yang selama ini dirasakan belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen angket yang disebar kepada seluruh karyawan medis sejumlah 85 orang. Hasilnya diuji dengan metode analisis regresi linear berganda dan analisis hipotesis (uji T dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis di RS. Aura Syifa Kediri, sedangkan gaji, lingkungan kerja dan status secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis di RS. Aura Syifa Kediri. Dan supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis di RS. Aura Syifa Kediri.

Kata Kunci: *Supervisi, Gaji, Lingkungan kerja, Status, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014:321). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012:231).

Tenaga medis sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasinya dalam bekerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (Herzberg dalam Muslih, 2012). Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kondisi kerja, status dan supervisi (Wibowo, 2014:324).

Titik berat penelitian adalah pada motivasi ekstrinsik karyawan medis dengan alasan bahwa faktor luar diri seseorang seringkali menjadi pertimbangan individu dalam melaksanakan keawajiban kerjanya yang nantinya berdampak terhadap kinerjanya, bukan hanya dari dalam diri seseorang. Hasil penelitian dari Hartadi (2013) yang

menemukan bahwa supervisi yang dilakukan kepada guru SMK di Kab. Gunung Kidul tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya bahwa pada penelitian kepada karyawan medis ini juga sebagai konfirmasi atas apa yang telah diteliti kepada profesi guru tersebut.

Rumah Sakit Aura Syifa Kediri mendapatkan ijin penetapan kelas D menjadi Rumah Sakit Umum Swasta dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Klasifikasi penetapan kelas rumah sakit memang tidak sepenuhnya tergantung pada fasilitas yang tersedia tetapi juga bergantung pada kinerja karyawan medis dalam melakukan pelayanan terhadap pasien. Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status yang diberikan oleh perusahaan dengan baik terhadap karyawannya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Ekstrinsik (Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Status) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik (Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja dan Status) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh parsial variabel Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Status terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.
2. Untuk menganalisis pengaruh simultan variabel Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja dan Status terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status (Wibowo, 2014:324). Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Teori Frederick Herzberg dalam Wibowo (2014:324), dimensi motivasi ekstrinsik terdiri dari supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Supervisi
Supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan (Sutrisno, 2009:119).
Menurut Suarli (dalam Ahmad, 2013:27), supervisi dapat diukur melalui indikator-indikator berikut ini: Tujuan, Edukatif, Berkala, Pelaksanaan, Sesuai Kebutuhan, Mengikuti perkembangan.
2. Gaji
Gaji adalah apa yang seorang karyawan terima secara finansial sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012:1). Menurut Mathis (2011:447),

penentuan gaji yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada: Kinerja, Senioritas, Kedewasaan, Penyesuaian Biaya Hidup.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009:118).

Menurut Sutrisno (2009:118), menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu: Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, Kebersihan, Pencahayaan, Ketenangan dan Hubungan Kerja.

4. Status

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Status atau kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari (Sutrisno, 2009:120).

Indikator status menurut Sutrisno (2009:120), adalah sebagai berikut: Jabatan, Wewenang, dan Tanggung Jawab.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Adapun definisi kinerja menurut Fahmi (2014:226), adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil nyata dari suatu proses kerja yang telah dilakukan dalam suatu organisasi pada periode tertentu yang berasal dari gabungan antara motivasi dan kemampuan yang dinilai menggunakan sistem penilaian pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

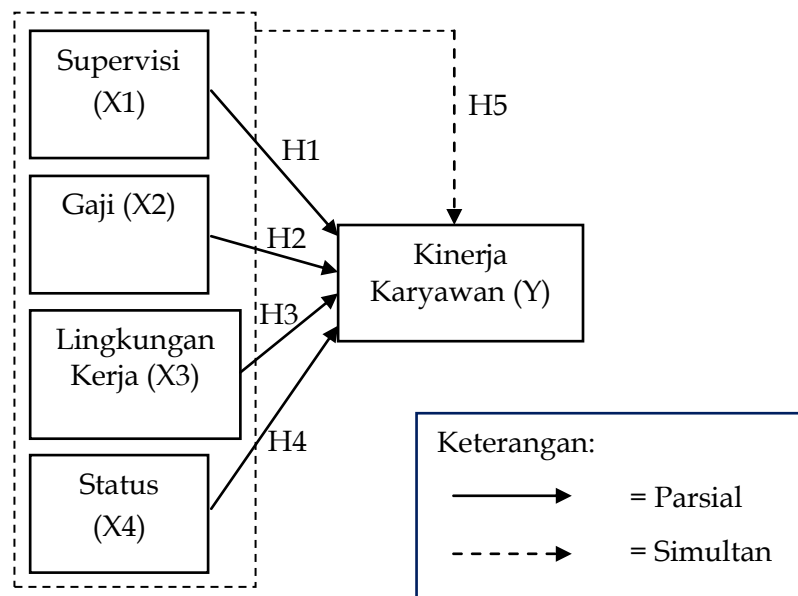
Menurut Donni (2014:270), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut *IQ (Intelligent Quetient)* dan kemampuan *reality (Knowledge + Skill)* artinya pegawai dengan *IQ* tinggi dan pendidikan/pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sulistiyani (2009:285), adalah *Quantity of work, Quality of the work, Job knowledge, Cooperation, Initiative, Personal qualities*.

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja). Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. *Quality of the work* (kualitas kerja). Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. *Job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan). Banyaknya karyawan yang menguasai yang menguasai, memahami pekerjaan cenderung memberi dukungan untuk pencapaian kinerja yang tinggi.
4. *Cooperation* (kerjasama). Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Kerjasama menjadi kunci dalam pencapaian kinerja kelompok maupun kinerja organisasi
5. *Initiative* (inisiatif). Dengan inisiatif yang tinggi seorang karyawan dapat mencapai kinerja yang tinggi. Inisiatif ini mendorong seorang karyawan untuk selalu mengawali pekerjaan lebih cepat, memecahkan masalah dengan tepat serta berusaha merespon hal-hal yang dihadapi lebih cepat.
6. *Personal qualities* (Kualitas individual). Seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi jika memiliki kualitas diri yang cukup. Kualitas yang dimaksud sesungguhnya sangat kompleks, tidak hanya menyangkut penguasaan kemampuan, pengetahuan serta kecakapan, melainkan juga kualitas psikologis, jasmani, rohani dan faktor lainnya.



Gambar 1.
Kerangka Hipotesis

Hipotesis

- H1: Diduga Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.
- H2: Diduga Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.
- H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Medis RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.
- H4: Diduga Status berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.

H5: Diduga Motivasi Ekstrinsik (Supervisi, Gaji, Lingkungan kerja dan Status) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Medis RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2012:37), penelitian assosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini mencoba memaparkan pengaruh antara variabel independen/yang mempengaruhi (supervisi, lingkungan kerja, gaji dan status) dan variabel dependen/yang dipengaruhi (kinerja karyawan).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik (Arikunto, 2010:147). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh supervisi, lingkungan kerja, gaji dan status terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis pada Rumah Sakit Aura Syifa Kediri sebanyak 85 karyawan. Menurut Sugiyono (2012:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik-karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis total sampling yaitu jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi hal tersebut dikarenakan menurut Sekaran (dalam Rasno, 2012) jumlah populasi yang kurang dari seratus maka dilakukan *total sampling*. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 85 karyawan medis.

Instrumen Penelitian

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket, *check list* (✓) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010:265). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk *check list* (✓) yang diukur dengan skala likert, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 23* untuk validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan hasil *r*-hitung dibandingkan dengan hasil *r*-tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana (n) jumlah sampel penelitian. Jadi (df) = $85 - 2 = 83$, dengan $df = 83$ pada taraf signifikansi α (5%) diperoleh *r*-tabel 0,213.

Berdasarkan hasil uji validitas 43 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* (*r*-hitung) positif dan lebih besar dari pada nilai *r*-tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai *alpha cronbach's* lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel supervisi, gaji, lingkungan kerja, status dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih dari 0,60.

Teknik Analisis Data

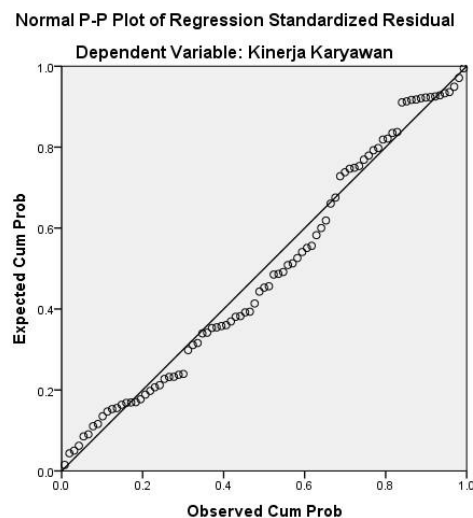
Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut dalam penelitian ini, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu lolos dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Probability Plot* (Ghozali, 2011:160).

Adapun hasil *output* perhitungan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* untuk uji normalitas ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.
Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik *P-P Plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi di antara variabel-variabel independennya (Ghozali, 2011:106). Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

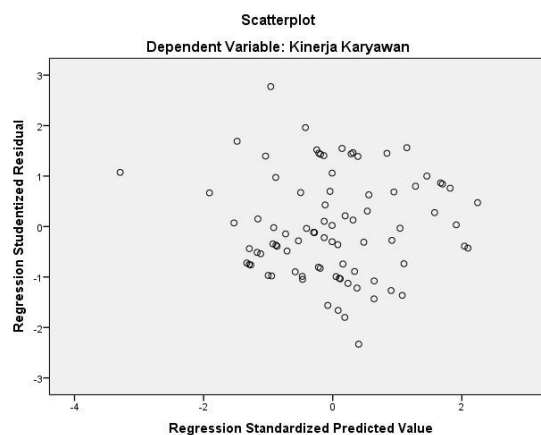
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant) Supervisi	.810	1.234
1 Gaji	.707	1.415
2 Ling. Kerja	.655	1.526
3 Status	.711	1.406

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melihat hasil pada tabel diatas, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *scatterplot*.



Gambar 3.
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari

autokorelasi. Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson* (DW) *Test*.

Hasil *output SPSS versi 23* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561 ^a	.315	.281	3.119	2.037

Berdasarkan tabel di atas nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,037, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 85, dan jumlah variabel independen 4 (k=4), maka pada tabel *Durbin-Watson* didapat nilai du sebesar 1,747. Dengan demikian nilai $du < dw < 4-du$ $1,747 < 2,037 < 2,253$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan tersebut dapat ditulis persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 31,483 - 0,127X_1 + 0,184X_2 + 0,252X_3 + 0,369X_4$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $a = 31,483$, menyatakan jika supervisi, gaji, lingkungan kerja, dan status tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 31,483.
2. $b_1 = -0,127$, besarnya koefisien supervisi adalah negatif -0,127 artinya terjadi hubungan negatif antara supervisi dengan kinerja karyawan, bila variabel gaji, lingkungan kerja dan status nilainya tetap dan supervisi bertambah 1 poin maka kinerja karyawan semakin turun.
3. $b_2 = 0,184$, menyatakan bahwa jika nilai supervisi, lingkungan kerja, dan status nilainya tetap dan gaji bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,184. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan kinerja karyawan, semakin naik gaji maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. $b_3 = 0,252$, menyatakan bahwa jika nilai supervisi, gaji, dan status nilainya tetap dan lingkungan kerja bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
5. $b_4 = 0,369$, menyatakan bahwa jika nilai supervisi, gaji, dan lingkungan kerja nilainya tetap dan status bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,369. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara status dengan kinerja karyawan, semakin naik status maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561a	.315	.281	3.119	2.037

a. Predictors: (Constant), Status, Supervisi, Gaji, Ling. Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,315. Hal ini berarti 31,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status sedangkan sisanya yaitu 68,5% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada uraian sebelumnya, maka diambil kesimpulan bahwa supervisi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,120, gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,025, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, dengan melihat nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, Status berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, dengan melihat nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,024, Supervisi, gaji, lingkungan kerja, dan status secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

Pada penelitian ini hanya dibahas supervisi secara kuantitatif. Perlu diteliti lebih lanjut mengenai dampak supervisi terhadap karyawan secara kualitatif dan lebih mendalam mengapa supervisi sering berdampak negatif maupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Zanuvar. 2013. *Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Prestasi Karyawan Hotel Mitra INN Kota Kediri*. Kediri: Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Aini, Yulfita'. 2013. *Pengaruh Motivasi Internal, eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Makasar: Jurnal Ilmiah Cano Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Batubara, Khairunisa. 2013. *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ*. Medan: e-Jurnal Teknik Industri FT USU.
- Diah, Dilian. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten*. Surakarta: Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Donni, J.P. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Erawati, Foury. 2014. *Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja Dan Insentive Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Account Representative (AR) Pada KPP Madya DKI Jakarta)*. Jakarta: Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauji, Lutfi. 2011. *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat*. Bandung: Jurnal Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BFE.
- Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartadi, Fuad. 2013. *Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri di Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniah, Nuning. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand di Kota Pare-pare*. Makasar: Skripsi Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara AP. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslih, Basthoumi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*. Malang: Jurnal Program Pascasarjana Magister Manajemen FEB Universitas Brawijaya.
- Notoatmojo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuryati, Maryami. 2015. *Pengaruh Status, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurnal Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta.
- Panggaben, MS. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Buku Kita.
- Rasno, Ratry. 2012. *Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT Jasa Marga (Persero) Tbk*. Depok: Skripsi Universitas Indonesia.
- Rokhilah. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan PLKB di Kabupaten Malang*. Semarang: Jurnal Fakultas Ekonomi Untag Semarang.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- _____. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setyosari, Punaji. 2012. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, Muh. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wursanto. 2005. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Dian.