PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS PADA RUMAH SAKIT AURA SYIFA KEDIRI TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

NURUL HANDAYANI
NPM: 12.1.02.02.0165

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:
NURUL HANDAYANI
NPM: 12.1.02.02.0165

Judul:

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS PADA RUMAH SAKIT AURA SYIFA KEDIRI TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 18 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0701018607**

Skripsi oleh:
NURUL HANDAYANI
NPM: 12.1.02.02.065

Judul:

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS PADA RUMAH SAKIT AURA SYIFA KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 08 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M :
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M. :
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M :

Mengetahui,
Dekan FE

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS PADA RUMAH SAKIT AURA SYIFA KEDIRI TAHUN 2016

Nurul Handayani
12.1.02.02.0165
Fakultas Ekonomi - Manajemen
nurulhandayani300@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah,S.E, M.M dan Basthoumi Muslih,S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status yang dijalankan belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan medis pada RS. Aura Syifa Kediri, sehingga dibutuhkan pengkajian lebih lanjut. Penetapan status rumah sakit tipe D ini menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan medis masih kurang. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai berikut (1) apakah supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis di RS. Aura Syifa Kediri? (2) apakah supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis di RS. Aura Syifa Kediri?

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh, populasi penelitian berjumlah 85 karyawan medis dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan pendekatann kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dan analisis hipotesis (uji t dan uji F) dengan *software SPSS for windows versi 20*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) 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. (2) 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

LATAR BELAKANG

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 berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (Herzberg, 1966). Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kondisi kerja, status dan supervisi (Wibowo, 2014:324).

Rumah Sakit Aura Syifa Kediri mendapatkan ijin penetapan kelas D menjadi Rumah Sakit Umum Swasta dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Klasifikasi penentapan 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 maksimum. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Medis pada Rumah Sakit Aura Syifa Kediri Tahun 2016"**.

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

1. Apakah Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Status berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016?

2. Apakah Motivasi Ekstrinsik (Supervisi, Gaji, Lingkungan kerja dan Status) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016?

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

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Status terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan Motivasi Ekstrinsik yang meliputi Supervisi, Gaji, Lingkungan kerja dan Status terhadap Kinerja Karyawan Medis pada RS. Aura Syifa Kediri tahun 2016.

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

b. 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.*

2. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian 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.

b. 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 sebagaiberikut:

1) Supervisi (X_1)

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 (X_2)

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 (X_3)

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

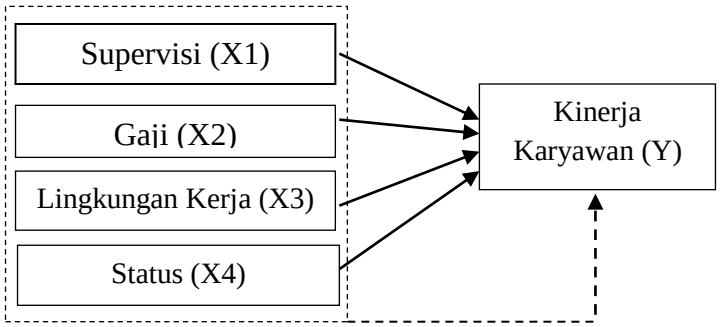
Menurut Sutrisno (2009:118), menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu: Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, Kebersihan, Pencahayaan, Ketenangan dan Hubungan Kerja.

4) Status (X_4)

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.

B. Kerangka Berfikir



Keterangan:

——— : Pengaruh secara parsial

------- : Pengaruh secara simultan

C. 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.

METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

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).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik 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.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan medis pada Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. Jumlah populasi adalah sebanyak 85 karyawan.

2. Sampel

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.

C. Instrumen Penelitian

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket, check list (√) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010: 265). Dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk check list (√) dalam bentuk skala likert, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan 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 menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan hasil r_{tabel} untuk *degree or 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* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 (α > 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.

D. Teknik Analisis Data

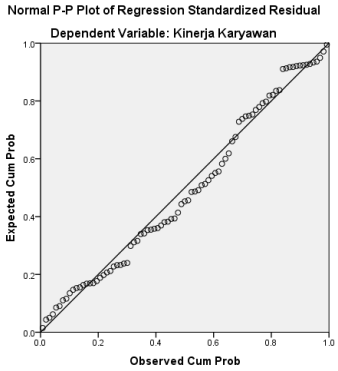
1. Uji Asumsi Klasik

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, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. 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 20* untuk uji normalitas ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1

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 menunjuukan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik *P-P Plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

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

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

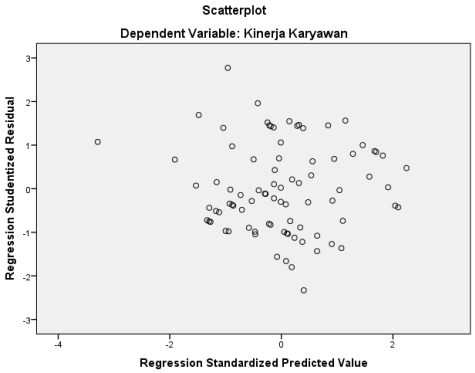
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Supervisi	.810	1.234
	Gaji	.707	1.415
	Ling. Kerja	.655	1.526
	Status	.711	1.406

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melihat hasil pada tabel 4.11 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.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.2

Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.2 di atas 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.

d. 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 menggunkan *Durbin Watson* (DW) *Test*/

Hasil *output SPSS versi 20* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12

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, pembanding 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.

2. 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.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi (R^2)

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

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.

HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel supervisi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,120 > 0,05 yang menunjukkan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan analisis regresi berganda nilai koefisien dari supervisi -0,127 yang menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signfikan antara supervisi dengan kinerja karyawan, hal ini terjadi karena supervisi di RS. Aura Syifa kurang berjalan dengan baik yang dapat diperkuat dengan hasil pengisian kuesioner responden menyatakan atasan kurang melakukan pengamatan terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen kurang mengadakan evaluasi kinerja secara teratur, maka hipotesis pertama ditolak.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima.

4. **Pengaruh Status terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel status memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan status berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat diterima.

5. **Pengaruh Supervisi, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Status terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil perhitungan uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari supervisi, gaji, lingkungan kerja, dan status terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F sebesar 9,189 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,315 yang berarti 31,5% mengenai kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,120.
2. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,025.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, dengan melihat nilai signifikansi 0,027 < 0,05.
4. Status berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan medis RS. Aura Syifa Kediri, dengan melihat nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,024.
5. 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.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Zanuar. 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. M*anajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo 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. *Metodelogi 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 Karywan Pada Biro Manajemen Sumber Data 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.

Sanusi, Anwar. 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.

Sugiyono, 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 Muhammadyah Makasar.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wursanto. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.