

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**ELIS SUHARYATI
NIM. 1323203054**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elis Suharyati
NIM : 1323203054
Jenjang : Strata 1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syari'ah
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, Januari 2018
Saya yang menyatakan,



Elis Suharyati
NIM. 1323203054



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)

yang disusun oleh Saudari Elis Suharyati NIM. 1323203054 Jurusan/Program Studi **Ekonomi**
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa**
tanggal **20 Maret 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana**
Ekonomi (S.E) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

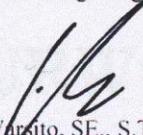
Ketua Sidang/Penguji


Drs. Atabik, M.Ag.
NIP. 196512051993031004

Sekretaris Sidang/Penguji


Sofia Yustiani Suryandari, M.Si.
NIP. 197807162009012006

Pembimbing/Penguji


Chandra Warsito, SE., S.TP., M.Si.
NIP. 197903232011011007

Purwokerto, Maret 2018
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan,


H. Fathil Anshudin Aziz, M.M.
NIP. 196804031994031004



NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan Skripsi dari saudari Elis Suharyati NIM 1323203054 yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 23 Januari 2018
Pembimbing,



Chandro Warsito, S.E., S.TP., M.Si
NIP. 197903232011011007

MOTTO

***Because Life Is a Struggle with Patience. Karena hidup adalah perjuangan
berbekal kesabaran
(Ridwan Kamil)***



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tuaku, Ibu Carwiti dan Bapak Ratmanto, untuk keluargaku dan untuk kakakku...

Saya akan berusaha menjadi anak yang yang terus berbakti kepada orang tua...

Memberikan kehidupan yang lebih baik untuk keluarga dari segi agama, dan dunia...

Doakan saya menjadi insan yang berbudi luhur, mampu mengamalkan segala kewajiban dan menjalani apa yang telah menjadi hak saya...

Terimakasih atas segalanya...



KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)**” dengan baik. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syari’ah (ES) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perizinan pelaksanaan penelitian skripsi ini.
4. Dr. H. Syufa’at, M.Ag., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Chandra Warsito, S.TP., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberi masukan, arahan kepada penyusun guna menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak, Ibu dosen dan Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini dan segala bantuan serta fasilitas yang diberikan.
7. Kedua orang tua, kakak dan keluarga yang selalu memberikan do’a, memberikan dukungan baik moral maupun materiil, nasihat dan motivasi yang tidak terbatas kepada penulis sehingga penulis selalu bersemangat dan optimis menghadapi setiap kendala dalam menyusun skripsi ini.

8. Sahabat-sahabatku Laela, Nofa, Rimas, Febri, Isna, Apri, Mei, Wiwi, Seftina, Dewi, Nurul, Ikhsanudin, Afif, Arsa, Awaludin, Riza, Maruto, dan Muhammad, terimakasih untuk warna-warni yang kalian lukis di musim-musimku. Semoga tetap terjalin persahabatan walaupun telah terpisah jarak dan waktu.
9. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah B angkatan tahun 2013. Semangat dan tetap berjuang menggapai cita-cita kalian.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Purwokerto, Januari 2018

Penulis



Elis Suharyati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	16
4. Penilaian Kinerja	17
5. Faktor-faktor penilaian kerja	20
B. Motivasi	21
1. Pengertian Motivasi	21
2. Tujuan Motivasi	25
3. Jenis Motivasi	26
4. Teori-teori Motivasi.....	26

C. Lingkungan Kerja	29
1. Pengertian Lingkungan Kerja	29
2. Faktor-faktor yang Memepnrgaruhi Lingkungan Kerja	30
3. Jenis Lingkunga Kerja	32
D. Penelitian Terdahulu	33
E. Landasan Teologis	35
F. Kerangka Pemikiran	39
G. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
D. Variabel dan Indikator Penelitian	44
E. Pengumpulan Data Penelitian	45
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	46
G. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	47
H. Teknik Analisis Data	48
I. Analisis Data Penelitian.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum	53
1. Sejarah Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.....	53
2. Visi, Misi Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.....	55
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto	55
B. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	57
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	59
D. Hasil Analisis Regresi Berganda	64
E. Pembahasan	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 : Data Absensi Karyawan Ruamh Sakit Umum Ananda Purwokerto.
- Tabel 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian
- Tabel 3.1 : Data Karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.
- Tabel 3.2 : Variabel dan Indikator
- Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas
- Tabel 4.2 : Hasil Uji Realibilitas.
- Tabel 4.3 : Hasil Uji Multikolinieritas
- Tabel 4.4 : Hasil Uji Autokorelasi
- Tabel 4.5 : Nilai DW, d_u , dan d_L .
- Tabel 4.6 : Hasil Regresi Berganda.
- Tabel 4.7 : Hasil Analisis Regresi Berganda Uji F (Simultan).
- Tabel 4.8 : Hasil Analisis Regresi Berganda Uji T (Individual).
- Tabel 4.9 : Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas.

Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Rekomendasi Ujian Skripsi
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Data Absensi Karyawan perbulan
- Lampiran 4 : Dokumentasi
- Lampiran 5 : Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 6 : Bagan Organisasi Struktural Rumah Sakit
- Lampiran 7 : *Output* Uji Validitas
- Lampiran 8 : *Output* Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : *Output* Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10 : *Output* Regresi Berganda
- Lampiran 11 : *Output* Uji F (Simultan)
- Lampiran 12 : *Output* Uji T (Individual)
- Lampiran 13 : Blanko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 15 : Sertifikat-Sertifikat



IAIN PURWOKERTO

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)**

**Elis Suharyati
NIM. 1323203054**

Suharyatielis10@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan. Sedangkan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda mengalami penurunan karena adanya faktor kehadiran. Pengaruh motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda. Tentunya, dengan tujuan untuk memperbaiki dan menaikkan kinerja karyawan dalam kegiatan memerlukan motivasi yang baik dari pimpinan dan lingkungan yang baik untuk menunjang kegiatan sehingga kinerja karyawan pun akan baik dan bisa meningkatkan kualitas Rumah Sakit Umum Ananda di mata masyarakat yang menggunakan jasa Rumah Sakit Umum Ananda.

Menurut Vroom menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling* yang dihitung melalui rumus *Slovin* dimana jumlah populasinya sebanyak 75 responden. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi berganda menggunakan alat bantu SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 51,378 > F_{tabel} 3,12$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,744 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikansinya $0,008 < 0,05$. Sedangkan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 4,688 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil R square adalah 0,588, hal ini berarti 58,8% ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 58,8%.

Kata Kunci : **Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

**INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study Case At General Hospital Ananda Purwokerto)**

Elis Suharyati
NIM. 1323203054
Suharyatielis10@gmail.com

ABSTRACT

Motivation and work environment is an important factor in improving employee performance. Motivation is the driving force that causes a person to take action to achieve the goal. Meanwhile, the work environment is everything that is around the workers in and that can affect him in carrying out his duties. The performance level of Ananda General Hospital employees has decreased due to presence factor. The influence of motivation is needed to improve the performance of employees Ananda General Hospital. Of course, with the aim to improve and improve employee performance in activities require good motivation from the leadership and a good environment to support activities so that employee performance will be good and can improve the quality of Ananda General Hospital in the eyes of people who use the services of Ananda General Hospital.

According to Vroom states that motivation is a function of individual expectations that certain efforts will produce a certain level of performance which in turn will produce rewards or desired results. According Sedarmayanti, Work environment is the whole tooling tools and materials encountered, the environment surrounding where a person works, methods of work, and arrangement of work both as individuals and as a group can be concluded that the working environment will both support employee productivity that ultimately impact on level of employee performance.

Data used in this research is primary data though questionnaires, interview, observation, and documentation. The sampling technique using simple random sampling method is calculated through slovin formula where the number of population is 75 respondent. Data analysis was done quantitative with multiple regression method using SPSS 16.0 for windows.

The result of this study shows that motivation dan work environment influences the performance of employee General Hospital Ananda Purwokerto. It shown by the value of $F_{\text{calculation}} 51,378 > F_{\text{table}} 3,12$ and the significance is $0,000 < 0,05$. Partially, the motivation has an effect on to the performance of General Hospital Ananda Purwokerto. This is shown by the value of $t_{\text{calculation}} 2,744 > t_{\text{tabel}} 1,993$ and its significance is $0,008 < 0,05$. Meanwhile, the work environment partially affects the performance of employees General Hospital Ananda Purwokerto. This is indicated by the value of $t_{\text{calculation}} 4,688 > t_{\text{tabel}} 1,993$ and its significance $0,000 < 0,05$. R square result is 0,588, this means 58,8% this mean motivation variable and work environment influence employee performance variable equal to 58,8%

Keywords : **Motivation, Work Environment, Employee Performance**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	er
ز	za	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain '....	koma terbalik keatas
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	ki
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wawu	W	we
هـ	ha	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

1) Vokal tunggal (monoftong)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	damah	U	U

Contoh: كَتَبَ - *kataba*

يَذْهَبُ - *yazhabu*

فَعَلَ - *fa'ala*

سُئِلَ - *su'ila*

2) Vokal rangkap (diftong)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يَـ	<i>Fathah</i> dan <i>ya</i>	<i>Ai</i>	a dan i
وَّ	<i>Fathah</i> dan <i>wawu</i>	<i>Au</i>	a dan u

Contoh: كَيْفَ - *kaifa*

هَوَّلَ - *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas
يَـ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
وَّ	<i>ḍamah</i> dan <i>wawu</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - *qāla*

قِيلَ - *qīla*

رَمَى - *ramā*

يَقُولُ - *yaqūlu*

4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua:

1) *Ta marbūṭah* hidup

ta marbūṭah yang hidup atau mendapatkan *ḥarakatfathah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/.

2) *Ta marbūṭah* mati

Ta marbūṭah yang mati atau mendapat ḥarakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

contoh:

روضة الأطفال	<i>Rauḍah al-Aṭfāl</i>
المدينة المنورة	<i>al-Madīnah al-Munawwarah</i>
طلحة	<i>Ṭalḥah</i>

5. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا - *rabbanā*

نَزَّلَ - *nazzala*

6. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh:

الرجل - al-rajulu

القلم - al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu, hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	أكل	<i>Akala</i>
Hamzah di tengah	تأخذون	<i>ta'khuzūna</i>
Hamzah di akhir	النوء	<i>an-nau'u</i>

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh:

وان الله هو خير الرازقين : *wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn*

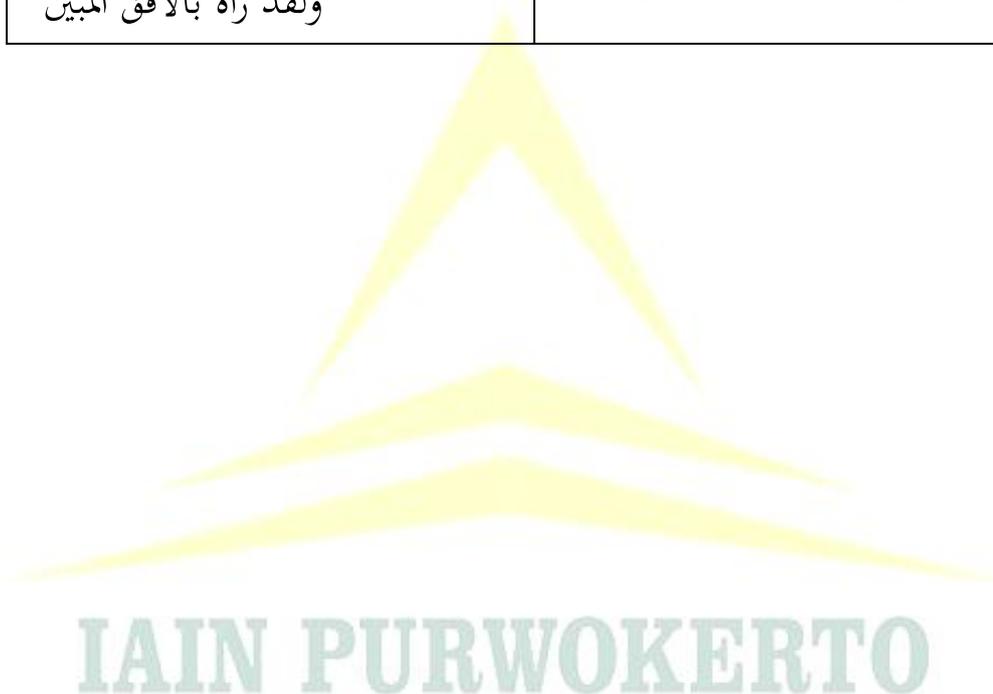
فاوفوا الكيل والميزان : *fa aufū al-kaila waal-mīzan*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan arab huruf kapital tidak dikenal, transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandang.

Contoh:

وما محمد الا رسول	<i>Wa mā Muḥammadun illā rasūl.</i>
ولقد راه بالافق المبين	<i>Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn</i>



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal.¹ Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, selain itu sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya dan diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan pada lembaga organisasi merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas dari suatu lembaga organisasi.

Setiap organisasi atau badan usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau badan usaha. Karyawan merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.²

Jadi dapat dikatakan jika suatu organisasi memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa dari lembaga organisasi tersebut juga akan baik, dimana semakin banyaknya organisasi baru dapat menambah persaingan yang ditimbulkan di antara organisasi yang ada. Adanya persaingan yang terjadi di antara organisasi di suatu perusahaan membuat pemimpin (*leader*) harus berfikir agar bisa mengelola persaingan yang terjadi. Dalam hal ini pemimpin bekerja untuk menemukan strategi yang diutamakan dan hal tersebut seringkali berfokus pada bagaimana mengelola kinerja karyawan sehingga kinerja

¹ Bayu Dwilakosno Hanafi. 2007. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance”, Vol. 5, No. 1, <http://doi.org/10.21009/JPEB>, di akses 14 Agustus 2017, pukul 12.45

² Enggar Dwi Jatmiko, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 21 No. 1 April 2015, di akses 20 Januari 2018 pukul 10.48

karyawan membaik dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut.³ Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kualitas pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.⁵ Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi di dalam perusahaan, sehingga akan memberikan suatu kontribusi positif bagi perkembangan organisasi perusahaan tersebut. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.⁶

Dengan tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar tersedia bekerja lebih rajin dan lebih serius. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas

³ Dewi Handayani, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surakarta”, di akses 14 Agustus 2017, pukul 13.05

⁴ Henry Simamora, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 21.

⁵ Robert L. Mathis dan John H Jackson, *Humas Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

⁶ Mega Arum Yunanda, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”, di akses 19 Agustus 2017, pukul 11.54

apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.⁷

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya.⁸

Suatu motivasi menjadi penting saat suatu motivasi dapat mempengaruhi setiap karyawan agar dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dapat dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan keputusan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar, hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.⁹

Sesungguhnya kebutuhan dan keinginan manusia telah Allah SWT sediakan dengan segala fasilitas sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam mendaya gunakannya secara optimal. Akan tetapi kebutuhan dan keinginan yang ingin kita penuhi akan menjadi sia-sia jika tidak ada niat dalam diri kita, karena hanya diri kita sendirilah yang tahu apa yang kita butuhkan dan kita inginkan dan bagaimana cara memenuhi itu semua, seperti dalam Al-Qur'an Allah berfirman:¹⁰

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“...Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...” (Ar-Ra'd Ayat:11)

⁷ Enggar Dwi Jatmiko, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Momitmen Organiasional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 21 No. 1 April 2015, di akses 20 Januari 2018 pukul 10.48

⁸Veithzal Rivai,2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.hlm. 455-456

⁹ Ragil Permanasari, skripsi “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)”, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013.

¹⁰ Terjemah Al-Jumanatul ‘Ali Al-Qur’an surat Ar-Ra’d, hlm 250

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa untuk dapat merubah keadaanya, seseorang harus berusaha dan berdo'a, seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia harus bekerja, seseorang yang bekerja berarti dia telah memiliki keinginan yang ingin diraihnya, hal inilah yang disebut motivasi yang mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja giat agar apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruangan dan peralatan, sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.¹¹

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.¹² Rumah Sakit Ibu dan Anak "Ananda" Purwokerto didasarkan pada Surat Ijin Sementara Rumah Sakit yang dikeluarkan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Daerah Tingkat I. Propinsi Jawa Tengah Nomor: 29/Kanwil/RSIA/XII/90.S1. tertanggal 26 Desember 1990. Selanjutnya Surat Ijin Penyelenggara Rumah Sakit yang bersifat tetap dikeluarkan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Ym.02.04.3.5.3469 tertanggal 24 Mei 1993 dan mulai berlaku sejak tanggal 24 Mei 1993 samapi dengan 24 Mei 1998.

Pada awal berdirinya Rumah Sakit "Ananda" Purwokerto adalah Rumah Sakit Khusus (Rumah Sakit Ibu dan Anak/Rumah Sakit Bersalin). Kemudian perkembangan selanjutnya atau tepatnya sekitar awal 1995, Rumah Sakit Ibu dan Anak ini dikembangkan menjadi Rumah Sakit Umum. Berdasarkan Surat Ijin

¹¹ *Ibid*, hlm 146

¹² Undang-undang Republik Indonesia No 44 Tahun 2009

Penyelenggaraan Rumah Sakit Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: Ym.02.04.3.5.2555.¹³

Perusahaan jasa yang saat ini masih berkembang dan sebagai tempat untuk peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan pada bidang sumber daya manusia. Dimana persaingan di sektor jasa kesehatan yang terus meningkat dengan tuntutan pelayanan yang baik maka suatu perusahaan dibutuhkan karyawan dengan peningkatan kinerja. Adanya sarana prasarana yang memadai, pelayanan yang bagus dan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik maka perusahaan tersebut akan mampu bertahan dalam persaingan yang terjadi, serta bisa membuat perusahaan tersebut memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat yang menggunakan jasa perusahaan.

Dengan adanya motivasi yang baik dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang memadai dalam menunjang segala aktifitas yang di lakukan pada Rumah Sakit Umum Ananda sudah memenuhi. Dalam pengamatan penulis ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif dalam suatu kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Ananda. Dimana masih banyak karyawan yang ijin dengan memberikan keterangan yang tidak jelas dan keterlambatan berangkat, membuat kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan Rumah Sakit Umum Ananda dari bulan Januari sampai dengan September 2017, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto
Periode Bulan Januari-September 2017

Bulan	Kehadiran								
	Datang Terlambat		Sakit		Ijin		Cuti		Tidak Masuk
	Jumlah hari	Orang	Jumlah hari	Orang	Jumlah hari	Orang	Jumlah hari	Orang	Jumlah Orang
Januari	0	0	23	9	3	2	73	43	51
Februari	0	0	19	9	1	1	91	54	61
Maret	0	0	0	0	0	0	43	24	24

¹³<http://rsananda.co.id/rumah-sakit-ananda-purwokerto/> diakses pada tanggal 23 Januari 2018

April	0	0	31	11	9	4	74	49	58
Mei	0	0	20	8	5	4	114	65	73
Juni	74	74	25	14	0	0	137	65	75
Juli	61	61	33	21	1	1	105	60	72
Agustus	54	54	29	13	2	2	134	67	78
September	57	57	29	13	2	2	161	77	84

Sumber : Rekap daftar hadir karyawan Rumah Sakit Umum Ananda bulan September tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa di Rumah Sakit Umum Ananda yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 237 karyawan, dimana pada setiap bulan jumlah karyawan yang keterangan kehadirannya datang terlambat, sakit maupun cuti menunjukkan jumlah yang banyak tiap bulannya. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menimbulkan menurunnya kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Ananda.

Melihat data yang ada menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang memiliki keterangan datang terlambat, sakit maupun cuti lebih besar di banding karyawan yang memiliki keterangan kehadiran yang lainnya. Terlihat dari data tersebut bahwa selama periode bulan Januari-September 2017 tingkat kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda mengalami penurunan karena adanya faktor kehadiran. Pengaruh motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda. Tentunya, dengan tujuan untuk memperbaiki dan menaikkan kinerja karyawan dalam kegiatan memerlukan motivasi yang baik dari pimpinan dan lingkungan yang baik untuk menunjang kegiatan sehingga kinerja karyawan pun akan baik dan bisa meningkatkan kualitas Rumah Sakit Umum Ananda di mata masyarakat yang menggunakan jasa Rumah Sakit Umum Ananda.

Dari beberapa penemuan awal ini penulis melihat bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu perlu adanya kebenaran yang mendasar mengenai hal ini sehingga perlu adanya penelitian, dan penulis tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto)”).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusaha

Sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit Ananda dalam menentukan bagaimana motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

b. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi stasa-1 jurusan Ekonomi Syariah serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dan memperdalam wawasan penulis.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan tentang Motivasi dan Lingkungan Kerja di masa mendatang.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pemahaman terhadap penelitian ini maka penulis menguraikan sistematika penulisan menjadi beberapa bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN Bab ini berisi gambaran mengenai penelitian ini sehingga penulis/pembaca dapat dengan mudah memahami arah pembahasan penelitian ini. Pada bab ini berisikan latar belakang sebagai landasan garis besar dalam penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI Bab ini berisi teori yang melandasi penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini berisi jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis data yang terdiri dari analisis regresi, penguji hipotesis dan uji asumsi klasik.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Bab ini berisi gambaran umum tentang obyek penelitian, deskripsi data penelitian (populasi dan sampel perusahaan), analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Pada akhir bagian ini, penulis mencantumkan data atau dokumen berupa daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

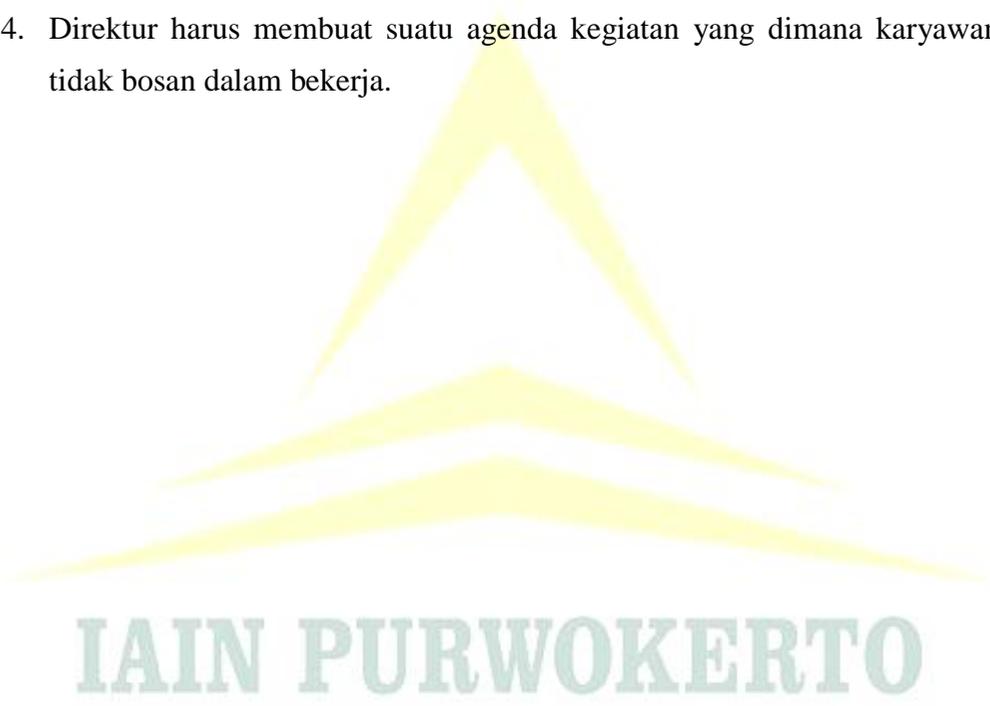
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,744 > 1,99346$.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,688 > 1,99346$.
3. Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 51,378$ dengan $sig = 0,000$. Nilai $F_{tabel(k; n-k-1)}$ adalah 3,12, yang di dapat dari tabel distribusi nilai F dengan perbandingan $(k; n-k-1)$ dimana (k) adalah jumlah variabel X, dan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $51,378 > 3,12$.
4. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh sebesar 0,146 dan variabel lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,272. Hasil yang dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dari variabel motivasi yaitu sebesar 0,272.

B. Saran

Dengan mendasarkan pada hasil dan pemaparan yang telah diuraikan, maka saran yang mampu diajukan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto bisa mempertahankan tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan agar lebih mendorong individu lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto bisa mempertahankan tingkat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan agar lebih nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya.
3. Direktur Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto harus membuat peraturan baru yang berkaitan dengan absensi karyawan seperti memberikan hukuman yang lebih berat lagi kepada karyawan yang melanggarnya upaya karyawan bisa jera dan tidak melanggar lagi.
4. Direktur harus membuat suatu agenda kegiatan yang dimana karyawan itu tidak bosan dalam bekerja.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Asdi Mahatsa.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*, Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:PT REMAJA POSDAKARYA.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hariandja, MarihotTua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Kerja*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Isna, Alizar dan Warto, 2013. *Analisis Data Kuantitatif dengan IBM SPSS Statistics 20*, Purwokerto: STAIN Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta:STIM YKPN
- Hasan, M. Iqbal, 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2010. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung:PT Refika Aditama.
- Marwansyah .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H Jackson. 2006. *Humas Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Human Resource Manajement (Manajemen Sumber Daya Manuia)*, Jakarta:Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Spss Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Gaya Media:Yogyakarta.
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rianse, Usman & Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ridwan, 2013. *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung:Alfabeta
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian Public relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sofyandi dan Gamiwa. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumer Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: Andi.

- Supratikno, Hendrawan dan dkk. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

Non Buku:

- Bayu Dwilakosno Hanafi. 2007. "*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*", Vol. 5, No. 1, <http://doi.org/10.21009/JPEB>, di akses 14 Agustus 2017, pukul 12.45
- Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "*Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*", Vol. 2 No. 7 Juli 2015 diakses 9 Januari 2018, pukul 12.10
- Chuzaimah, "*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)*", diakses 28 Desember 2017 pukul 16.20
- Damingun, "*Kinerja dan Etos Kerja dalam Persepektif Islam*", Jurnal STIE Muhammadiyah Samarinda, diakses 22 Januari 2018 pukul 16.52
- Dewi Handayani, "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surakarta*", di akses 14 Agustus 2017, pukul 13.05
- Enggar Dwi Jatmiko, dkk, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Momitmen Organiasional Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*", Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 21 No. 1 April 2015, di akses 20 Januari 2018 pukul 10.48

- Ika Rahmatika, 2014. skripsi "*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor)*". Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Jundah Ayu Permatasari, dkk, "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No. 1 Agustus 2015 diakses 19 Januari 2018 pukul 22.05
- Lubis, Aswadi. "*Lingkungan Kerja Yang Kondusif dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*", vol. 3 No. 1 Januari-Juli 2015
- Mega Arum Yunanda, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*", di akses 19 Agustus 2017, pukul 11.54
- Nadiya Lifa Ningrum, dkk. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 11 No. 1 Juni 2014. di akses 16 Oktober 2017 pukul 09.34.
- Nuria Khusna. 2015. skripsi "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV.Sunteak Alliance Jepara)*". Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Nurjaya Suriya Atmadja, "*Analisis Faktor-faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Timur Jaya Prestasi*", Universitas Gunadarma, diakses 19 Januari 2018 pukul 21.38.
- Pedoman Perorganisasian Rumah Sakit Ananda Purwokerto
- Ragil Permanasari. 2013. skripsi "*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)*", Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rangga Mahardika, dkk. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*". Universitas Brawijaya Malang, diakses 14 November 2017 pukul 11.23.
- Rangga Mahardika, dkk. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*". Universitas Brawijaya Malang, diakses 14 November 2017 pukul 11.23.
- Rezy Aziz, "*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan*", Jestt Vol. 1 No. 6 Juni 2014

Rsananda.co.id> sejarah

Sunarji Harahap, “*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*”. Human Falah. Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2016, diakses 19 Januari 2018 pukul 20.45

Sutrischastini, Ary. 2015. “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*”. Vol. 23, No. 2, , di akses 16 Oktober 2017 pukul 10.31.

Terjemah Al-Jumanatul ‘Ali Al-Qur’an

Undang-undang Republik Indonesia No 44 Tahun 2009



IAIN PURWOKERTO