



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT  
STATISTIK (BPS) KABUPATEN BATANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

**LUM'ATUL FAZRIYAH**  
**NIM. 2013215523**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2020**



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LUM'ATUL FAZRIYAH**  
NIM : **2013215523**  
Judul skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN BATANG**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Maret 2020

Yang menyatakan,



**LUM'ATUL FAZRIYAH**

**NIM.2013215523**



**NOTA PEMBIMBING**

**Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag.**  
Griya Tirta Indah Gg. 2 No. 62

Lampiran : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdri, Lum'Atul Fazriyah

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Pekalongan  
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara/i :

Nama : LUM'ATUL FAZRIYAH  
NIM : 2013215523  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang

Dengan ini kami mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekalongan, 18 Maret 2020  
Pembimbing

Dr. Hj. Suminingsih, M.Ag.  
NIP. 197701232003121001



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa		es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha		ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka danha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)



ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad		es (dengan titik di bawah)
ظ	Dad		de (dengan titik di bawah)
ط	Ta		te (dengan titik di bawah)
ظ	Za		zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	^	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye



## 2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
= a		=
= i	= ai	=
= u	= au	=

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jam lah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة      ditulis      *f timah*

## 4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا      ditulis      *rabban*

البر      ditulis      *al-barr*

## 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.



Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البيدع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jal l</i>

#### 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>



## PERSEMBAHAN

Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap langkahku. Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku, karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

- Ayahanda Ono Tarsono dan Ibunda Siti Baroyah tercinta yang senantiasa mendukung, memberikan doa dan nasihat, semangat, cinta dan kasih sayang, serta kerja keras yang tak ternilai harganya. Tanpa kalian saya tidak akan sampai pada titik ini.
- Suami penulis tercinta Muhammad Ardafila yang senantiasa memberi dukungan, doa dan nasihat, semangat, cinta dan kasih sayang, serta tenaganya untuk membantu penulis.
- Saudari penulis tercinta, Alivia Nur Kholisma semoga kesuksesan selalu menaungi kita semua.
- Segenap keluarga besar di Kuningan, Pemalang, Cirebon, Bogor dan Batang terima kasih atas doa dan dukungan serta motivasi yang tak dapat tergantikan.
- Kepada sahabat penulis yang jauh di Jakarta Winda Sri Munggaran dan Muhammad Supriawan terimakasih karena selalu memberi semangat hingga sekarang. Semoga persahabatan ini bisa sampai Jannah.
- Kepada teman seperjuangan Indri Yuliani dan Aini Rosana terimakasih telah menemani perjalanan kuliah dari semester awal hingga jatuh bangun bersama melewati likunya skripsi.
- Segenap keluarga halluuu yang selalu memberikan semangatnya, semoga silaturahmi kita tetap terjaga.
- Kepada teman-teman Ekosy L angkatan 2015 reguler sore yang selalu memberikan dukungan.
- Almamater tercinta IAIN Pekalongan







## MOTTO

“ Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (Rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah ” (QS. Al-Ahzab : 21)

“ Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya “ (QS. Al-Mukminun :8-9)

“ Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian ” (HR. Bukhari dan Muslim)



## ABSTRAK

Peningkatan etos kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan. Namun, ada kesenjangan (*gap*) antara teori dengan fakta pada penelitian-penelitian terdahulu. Selain itu hasil penelitian yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja.

Penelitian ini merupakan *field research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi anggota BPS berjumlah 35 orang. Jumlah sampel 35 orang diambil dari keseluruhan populasi. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil uji t hitung  $1,325 < t$  tabel  $2,03951$ , hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Hasil uji t variabel pelatihan  $t$  hitung  $2,045 > t$  tabel  $2,03951$ , hasil ini menunjukkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Hasil uji t pengembangan  $t$  hitung  $-3,429 < t$  tabel  $2,03951$ , hasil ini menunjukkan pengembangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Hasil uji F dilihat F hitung  $11,489 > F$  tabel  $2,92$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu peningkatan etos kerja. Variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja sebesar 48,1% dan sisanya 51,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan dan Peningkatan Etos Kerja**

## ABSTRACT

Increased work ethic is influenced by leadership, training and development. However, there is a gap between theory and fact in previous research. Moreover, the results of different studies show gaps on the impact of leadership, training and development on increased work ethic.

The study is a field research with a quantitative approach to the method of data collection using a questionnaire. There's 35 people in the BPS. The number of samples of 35 people was taken from an entire population of data analysis techniques using a linear regression analysis.

Test t result for  $1,325 < t \text{ table } 2,03951$ , this result indicates that the leadership variable does not significantly affect the increase in the work ethic. Test t variable training  $t \text{ count } 2,045 > t \text{ table } 2,03951$ , this result indicates training has a significant impact on the increase in the work ethic. Test t development  $t \text{ test } -3,429 < t \text{ table } 2,03951$ , this result indicates development did not significantly affect the increase in the work ethic. The result of the f count are found at  $11,489 > f \text{ table } 2,92$  and the value of  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  then in the same time independent variables of leadership (X1), training (X2) and development (X3) affect the dependent variable of the work ethic. Leadership variables, training and development simultaneously affect significantly the work ethic increase by 48,1% and the rest by 51,9% are affected by other variables outside of research.

**Keyword : Leadership, Training, Development and Increased Work Ethic**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi pencipta alam semesta raya, Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta nikmat-Nya kepada penyusun, sehinggadapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Batang* untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.

Shalawat dan salam rindu teruntuk baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah pada umatnya dan berjuang demi tegaknya agama Allah sehingga mampu mengajak umat manusia beranjak dari kebodohan menuju umat yang berakhlak mulia.

Penyusun sadar dengan sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini tidaklepas dari asuhan rasa berbagai pihak, untuk itu kami haturkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag, selaku Wakil Direktur Pasca Sarjana IAIN Pekalongan serta sebagai dosen pembimbing yang dengan sabar dan ikhlas telah mencurahkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dewan pengajar Ekonomi Syari'ah IAIN Pekalongan, tak terkecuali yang telah ikhlas memberi berbagai mutiara ilmu, khususnya dalam bidang ilmu Ekonomi Islam yang tak ternilai harganya. Semoga ilmu ini akan terus bermanfaat kelak.
5. Ayahanda Ono Tarsono dan Ibunda Siti Baroyah, untuk setiap lidah yang bergerak dalam setiap doa dan sujudmu, untuk setiap pori-pori yang terlinang keringatmu, untuk tangan dan hati yang selalu lembut membelai





dan menasehati. Tak ada yang pantas ku berikan untukmu, hanya segenap doa dan usaha selalu agar hadirku didunia ini berarti dan bermanfaat untukmu.

6. Suami penulis tercinta Muhammad Ardafila yang selalu memberi semangat, cinta dan kasih sayang, yang selalu memberi dukungan dan doa, dan selalu menyempatkan waktunya.
7. Keluarga Halluu yang selalu mensupport diriku untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua teman-teman Ekonomi syariah yang setia menemani langkah kaki ini untuk menimba ilmu di kampus IAIN Pekalongan, terutama untuk kelas Ekos L reguler sore tanpa terkecuali.

Hanya kepada Allah penyusun bersimpuh dan berdoa semoga kehendak-Nya senantiasa membawa mereka atas kebahagiaan yang hakiki. Aamiin.

Akhirnya, penyusun menyadari sepenuhnya bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penyusun harapkan dan kepada Allah lah penyusun memohon ampunan dan petunjuk dari segala kesalahan. Selebihnya hanya harapan dan do'a agar karya kecil ini bermanfaat adanya.

Pekalongan, 18 Maret 2020

Penyusun

**LUM'ATUL FAZRIYAH**

**NIM. 2013215523**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
SURAT PENGESAHAN .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	v
PERSEMBAHAN .....	ix
MOTTO .....	x
ABSTRAK .....	xi
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Sistematika Penelitian .....	10
<b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2. Kepemimpinan .....	15
3. Pelatihan .....	25
4. Pengembangan.....	30
5. Etos Kerja .....	35
B. Tinjauan Pustaka .....	41
C. Kerangka Berpikir .....	45





D. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
B. Setting Penelitian .....	51
C. Variabel Penelitian .....	51
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
E. Sumber Data.....	55
F. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	56
G. Metode Analisis Data.....	58
1. Uji Kualitas Data .....	58
2. Uji Asumsi Klasik .....	59
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4. Uji Hipotesis.....	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Data.....	66
B. Analisis Data .....	82
1. Uji Instrumen.....	82
2. Uji Asumsi Klasik .....	85
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
4. Uji Hipotesis.....	90
5. Koefisien Determinasi .....	93
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA .....	103
LAMPIRAN	

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3. 2 Alternatif jawaban dengan skala likert.....	57
Tabel 4. 1 Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	70
Tabel 4. 5 Distribusi Persentase Respon Jawaban Kepemimpinan.....	70
Tabel 4. 6 Distribusi Persentase Respon Jawaban Pelatihan .....	76
Tabel 4. 7 Distribusi Persentase Respon Jawaban Pengembangan.....	78
Tabel 4. 8 Distribusi Persentase Respon Jawaban Etos Kerja .....	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	86
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas dengan 1-KS .....	87
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Uji Parsial ) .....	92
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Simultan).....	93
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	94



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berpikir ..... 47



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Nama Pegawai BPS
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Mentah Penelitian
- Lampiran 4 Rumus dan Hasil Perhitungan Statistik
- Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pemanfaatan data statistik yang dihasilkan oleh BPS sebagai penyelenggara kegiatan statistik bersifat luas, baik bagi pemerintah dalam negeri, luar negeri, maupun masyarakat serta memiliki ciri – ciri lintas sektoral, berskala nasional atau regional, dan bersifat makro. Data statistik tersebut dapat digunakan oleh instansi pemerintah sebagai data pendukung dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan pembangunan. Sementara itu, masyarakat biasanya menggunakan data statistik sebagai data pendukung perencanaan, penelitian, skripsi, tesis, dll. Oleh karena itu, BPS selalu berupaya merencanakan strategi pemasaran data statistik yang berkualitas, ditinjau dari sisi penyajian, akurasi, dan kemutakhiran data.<sup>1</sup>

Badan Pusat Statistik (BPS), dalam memproduksi dan menyajikan data statistik selalu berupaya memberikan pelayanan maksimal kepada pengguna data. Hal tersebut merupakan suatu keharusan sebagai lembaga publik penyedia data dan informasi statistik sekaligus sebagai wujud tanggung jawab dan amanat pemerintah yang diemban BPS.<sup>2</sup>

Penulis melakukan penelitian ini di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang yang merupakan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Dalam mengolah data,

---

<sup>1</sup>Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/menu/1/sejarah.html#masterMenuTab5/>  
Diunduh pada 10 September 2018 Pukul 09.00 WIB.

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/menu/1/sejarah.html#masterMenuTab5/>  
Diunduh pada 10 September 2018 Pukul 09.00 WIB.

BPS juga telah mengembangkan berbagai program aplikasi untuk data entry, editing, validasi, tabulasi dan analisis dengan menggunakan berbagai macam bahasa dan paket komputer. Data-data yang diolah oleh BPS mulai dari data perkebunan, hortikultura, kebutuhan rumah tangga, kebutuhan usaha, industri, sampai pada inflasi. BPS memiliki peran penting dalam sebuah negara, karena BPS merupakan keluaran akhir data-data yang bisa digunakan untuk mendukung kemajuan, serta pertumbuhan Indonesia. Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan pemerintahan.<sup>3</sup>

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial dimana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan berkelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial masyarakat. Begitupun dengan kepemimpinan. Dalam sebuah organisasi maupun lembaga tentunya dibutuhkan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disatu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik <https://www.bps.go.id/menu/1/sejarah.html#masterMenuTab5/>  
Diunduh pada 10 September 2018 Pukul 09.00 WIB.

<sup>4</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 257







Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Walaupun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang agak luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan didalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Kunci perbedaan diantara kedua konsep pemikiran ini ialah terletak pada istilah organisasi. Kepemimpinan dapat terjadi setiap saat dan dimanapun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dengan demikian kepemimpinan bisa saja terjadi karena berusaha mencapai tujuan seseorang atau tujuan kelompok, dan itu bisa saja sama atau tidak selaras dengan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Kepemimpinan dalam arti yang luas dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.<sup>6</sup>

Kepemimpinan di lembaga atau organisasi yang membutuhkan perubahan secara reguler dalam mencapai pertumbuhan yang sehat untuk bagi lembaganya, saya melihat perlunya melahirkan pemimpin yang memiliki kompetensi utuh dalam melahirkan hasil kerja optimal lembaga dan sekaligus mampu juga memberikan inspirasi bagi lahirnya pemimpin baru di lembaga

---

<sup>5</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*.....hlm. 261

<sup>6</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*.....hlm.262

yang dipimpinnya. Model pemimpin ideal, yang mampu mewujudkan apa yang menjadi visi lembaganya. Gambaran model pemimpin seperti itu, menurut saya, adalah model kepemimpinan yang menitik beratkan pada bagian operasional dan bukan hanya kepemimpinan yang berfokus pada persoalan administratif.

Manusia yang berjiwa pemimpin akan dapat mengolah diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Istilah kepemimpinan ini sebagai bentuk kepemimpinan yang berfungsi sebagai pengawasan atas kebijakan yang diambil pemimpin dan lembaga. Kepemimpinan operasional akan menuntut seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi secara emosional, strategis, dan taktis. Pola komunikasi ini akan dirasakan oleh komunitas sebagai kehangatan yang sekaligus mencerdaskan komunitas yang ada. Pola komunikasi operasional akan melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang akan lebih cemerlang dikemudian hari. Karena kepemimpinan operasional selalu akan memberikan inspirasi bagi anggota komunitas yang memiliki potensi pemimpin.

Penelitian yang dilakukan oleh Vietriana Gustinsia, dkk. menunjukkan bahwa kepemimpinan menyumbang pengaruh terhadap etos kerja sebesar  $t$  hitung  $0,37 < t$  tabel  $2,03$ , yang artinya kepemimpinan tidak berpengaruh



secara signifikan terhadap kepemimpinan.<sup>7</sup> Sedangkan menurut penelitian dari Siti Nazla Zakiyah dan Sudarjati menunjukkan bahwa pengujian hipotesis terhadap kepemimpinan mendapati bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja.<sup>8</sup>

Manajemen sumber daya manusia itu berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian menurut Wilson manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi.<sup>9</sup>

Lingkungan persaingan bisnis perusahaan itu selalu berupaya untuk mendapatkan atau mempertahankan sumber daya insani yang unggul. Upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia tersebut dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Jadi, pelatihan dan pengembangan memang sangat penting. Karena memiliki sumber daya

---

<sup>7</sup> Vietriana Gustinsia, Ridwan Nurazi dan Syamsul Bachri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. *Jurnal Penelitian Vol. 12 No. 2*.

<sup>8</sup> Siti Nazla Zakiyah dan Sudarjati. (2017). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. *Jurnal Visionida Vol. 3 No. 1*.

<sup>9</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 6



manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan bermanfaat untuk menciptakan sistem tatanan yang berkualifikasi sehat.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan perbedaan penelitian yang terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aulia menunjukkan bahwa berdasarkan uji t dan uji parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan. Kemudian uji f statistik hasil angka uji tersebut lebih kecil dibandingkan nilai signifikan yaitu  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa diartikan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pegawai.<sup>10</sup>

Sedangkan penelitian dari Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami,

---

<sup>10</sup> Ahmad Aulia. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai. *Skripsi. Jurusan Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.*



dan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja islami.<sup>11</sup>

Kajian etika akan diintegrasikan dengan eksistensi manusia dibidang ekonomi dalam perspektif agama, yaitu etika bisnis Islami. Dimana secara harfiah, etika bisnis Islam mengandung istilah dan pengertiannya masing-masing, yaitu: kata ‘etika’, ‘bisnis’ dan ‘Islam’ itu sendiri. Persoalan etika adalah persoalan yang berhubungan dengan eksistensi manusia, dalam segala aspeknya, baik individu maupun masyarakat, baik dalam hubungannya dengan Tuhan, dengan sesama manusia dan dirinya, maupun dengan alam disekitarnya, baik dalam kaitannya dengan eksistensi manusia dibidang sosial, ekonomi, politik, budaya maupun agama.

Dengan latar belakang tersebut penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPS Kabupaten Batang?

<sup>11</sup> Fujia Rahayu dan Hendry Cahyono. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam Vol. 1 No. 2*.





2. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPS Kabupaten Batang?
3. Apakah pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPS Kabupaten Batang?
4. Apakah Kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPS Kabupaten Batang?

### **C. Batasan Masalah**

Batasan pada penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang” adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan sebagai variabel *independent*.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Etos kerja sebagai variabel *dependent*.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di Badan Pusat Statistik kabupaten Batang
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di Badan Pusat Statistik kabupaten Batang



3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di Badan Pusat Statistik kabupaten Batang
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja pegawai di Badan Pusat Statistik kabupaten Batang

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan pembaca tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang”**

##### 2. Secara Praktis

###### a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pemahaman bagi penulis mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan Etos Kerja pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang

###### b. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi para akademisi serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mengambil kebijakan apapun terkait Etos Kerja.

**F. Sistematika Penelitian**

Agar dalam Penyusunan skripsi ini lebih sistematis, penulis sajikan sistematis pembahasan sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pembahasan

**BAB II : KERANGKA TEORI**

Bab ini memuat Landasan Teori, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir dan Hipotesis

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data Penelitian, dan Teknik Analisis Data

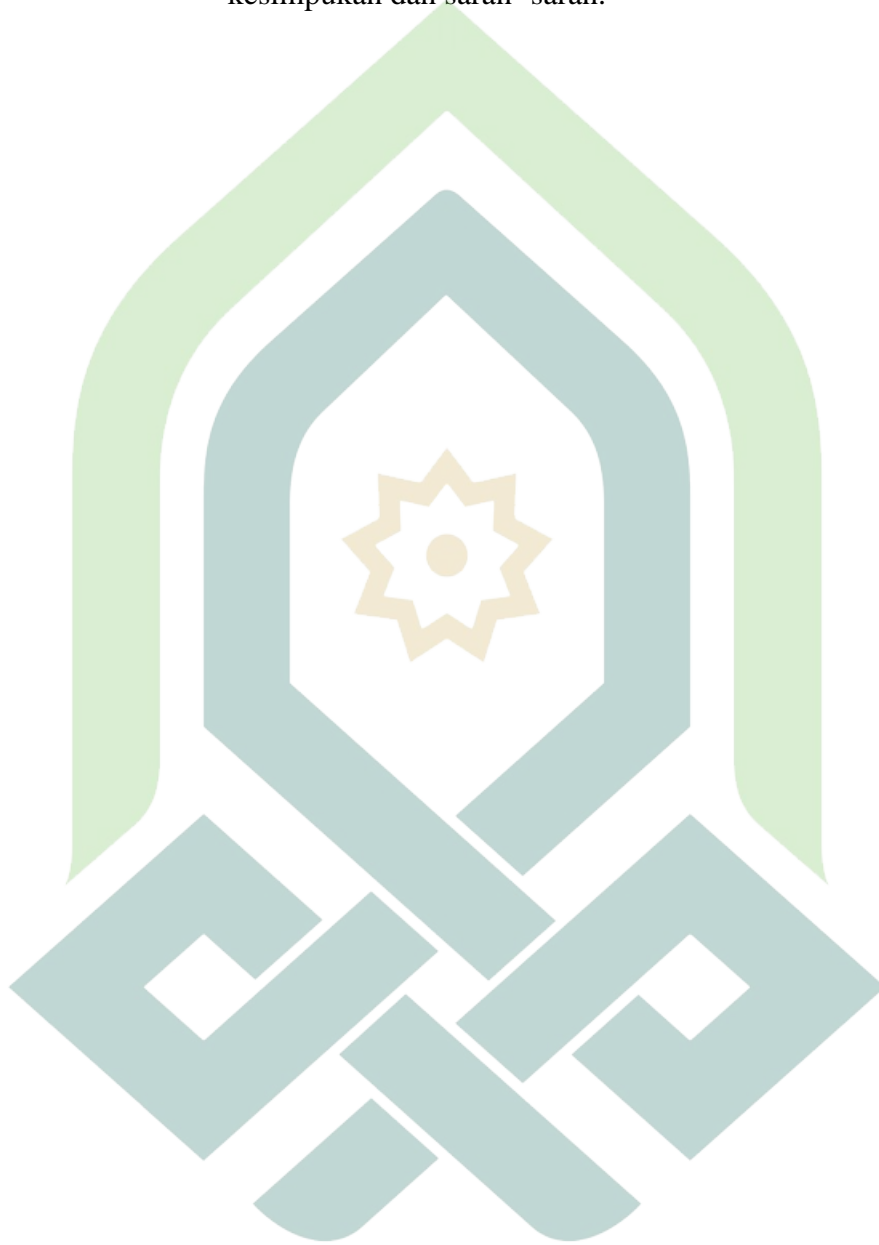
**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan yang diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner yang sudah diisi oleh responden



**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran- saran.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan etos kerja. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang dan berjumlah 35 orang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai signifikansi variabel kepemimpinan  $0,195 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1,325 < t$  tabel  $2,03951$ , maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Selain itu dari nilai  $B$  yang diperoleh yaitu  $0,050$  sama dengan nilai signifikan, artinya kepemimpinan dapat meningkatkan etos kerja dan dapat pula menurunkan etos kerja.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikansi variabel pelatihan  $0,141 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,045 > 2,03951$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Selain itu nilai  $B$  diperoleh yaitu  $0,141$  memiliki tanda positif, artinya jika pelatihan yang dilakukan semakin intens atau sering maka peningkatan etos kerja akan semakin meningkat pula.

3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai signifikan variabel pengembangan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-3,419 < 2,03951$  maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Selain itu nilai  $B$  diperoleh yaitu  $-0,295$  memiliki tanda negatif. Hal ini berarti pengembangan yang dilakukan tidak meningkatkan etos kerja.
4. Berdasarkan hasil uji  $F$  dilihat dari  $F$  hitung  $11,489 > F$  tabel  $2,92$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pengembangan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Peningkatan Etos Kerja. Variabel kepemimpinan, pelatihan, pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang sebesar  $48,1\%$  dan  $51,9\%$  dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini masih mampu menjelaskan  $48,1\%$  artinya bahwa ketiga variabel independen memengaruhi berubahnya variabel dependen sebesar  $48,1\%$  sisanya  $51,9\%$  merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan etos kerja diluar penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen



lain. Penambahan variabel perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang akan diteliti.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
3. BPS harus selalu meningkatkan kualitas SDM dan etos kerja SDM nya dengan mempertahankan atau meningkatkan kepemimpinan, program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan atau secara terus menerus, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi sebuah perusahaan atau instansi.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adiswara, Muhammad Krisna. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Departemen Warehouse PT Mulia Boga Raya.
- Algifari. 2013. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solus*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. Ke-15. Jakarta: Rineka Cipta
- Aulia, Ahmad. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai. *Skripsi. Jurusan Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Basalamah, Muhammad Ridwan & Sulton Solehuddin, 2017, Perspektif Etos Kerja Islami dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang, Malang: JU-ke, volume 1 nomor 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, Mohammad. 2009. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19, Cet ke-5* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron. M. Nur. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, Kudus: *Jurnal Ekonomi Syariah, volume 3 Nomor 2*.
- Gustinsia, Vietriana, Ridwan Nurazi dan Syamsul Bachri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja





Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. *Jurnal Penelitian Vol. 12 No. 2.*

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

<https://www.bps.go.id/menu/1/sejarah.html#masterMenuTab5/> Diunduh pada 10 September 2018 Pukul 09.00 WIB.

<http://www.excellence.asia/> Diunduh pada 4 Juni 2020 Pukul 18:30 WIB

Ivancevich, John M. Robert Konopaske dan Michael T. 2006. *Organizational Behavior And Management*, Seven Edition ,Diterjemahkan oleh Dharma Yuwono, Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Ed. 7 Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi 6.* Yogyakarta : Fak. Ekonomika dan Bisnis UGM.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumer Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Latan, Hengky dan Serva Ternalagi. 2013. *Analisis Multivariate Dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.

Mamang, Etta dan sopiah. 2010. *Metodelogi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian.* Yogyakarta: CV Andi Offset.

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, 2013. *Metodologi Penelitian .*Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya kerja.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Noe, Raymond A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2013. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage.* diterjemahkan oleh David Wijaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai keunggulan Bersaing.* Jakarta: Salemba Empat.



- Pardede, Ratlan & Renhard Manurung. 2014. *Analisis Jalur Path Analysis: Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik: Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik*. Bandung: Pustaka Setia
- Rahayu, Fujia & Hendry Cahyono. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*. Volume 1 Nomor 2.
- Saleh, Rosyad. 1997. *Manajemen Dakwah Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: Elex MediaKomputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.Sinambela.
- Sinamo, Jensen H. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinambulan, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*, Ed. I, Cet. II. Jakarta: Kencana.
- Sujawerni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress
- Sukirno, Sadono. 2006. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.

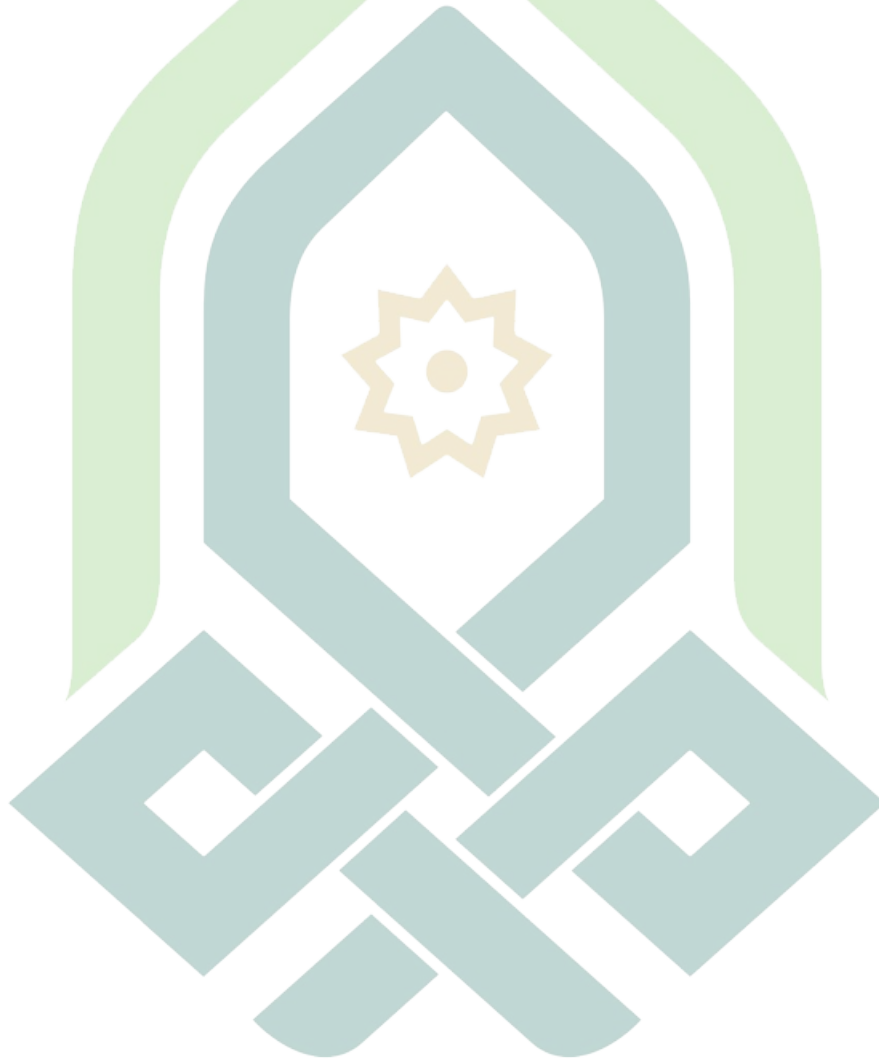


- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suryabrata, Sumadi. 1997. *Meodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grafindo.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi : Teori Dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tasmara, Toto. 1994. *Etos Kerja Pribadi Musli*. Jakarta: PT. Dan Bhakti Wakaf.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Yang Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Waluyo, Herman J. 1993. *Prosedur Penelitian Suau Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Wardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, Agung Edi. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelian Cetakan 1*. Yogyakarta: Granmedia.
- Wijaya, Toni. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



Nalim, Yusuf, Salafudin. 2012. *Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN press Pekalongan.

Zakiah, Siti Nazla dan Sudarjati. (2017). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. *Jurnal Visionida Vol. 3 No. 1*.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Kabupaten Pekalongan  
Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id Email: febi@iainpekalongan.ac.id

Nomor : 130/in.30/I.IV.1/PP.00.9/02/2019  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

08 Februari 2019

Kepada Yth,  
Pimpinan Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Batang  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Lum'atul Fazriyah

NIM : 2013215523

adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Mahasiswa sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Tingkat Keimanan, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Di BPS Kabupaten Batang".

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut. Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

A.n Dekan  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
/ Agus Fakhrina





### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Lum'Atul Fazriyah  
NIM : 2013215523  
Tempat, tanggal lahir : Batang, 07 September 1996  
Agama : Islam  
Status : Kawin  
Alamat : Sumurmunding 003/005 Tegalsari Barat,  
Ampelgading Pemasang.

#### B. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Ono Tarsono  
Pekerjaan : Petani  
Nama Ibu : Siti Baroyah  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga  
Saudara Kandung : Alivia Nur Kholisma

#### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N 1 Cilebak
2. SMP N 1 Cilebak
3. SMK Manba'ul Ulum
4. IAIN Pekalongan

#### D. RIWAYAT Pekerjaan

1. PT Choyang Cabang Jakarta Selatan (2014-2015)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 18 Maret 2020

Penulis

LUM'ATUL FAZRIYAH  
NIM 2013215523





**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**  
 Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 | Faks. (0285) 42341  
 Website : [perpustakaan.iainpekalongan.ac.id](http://perpustakaan.iainpekalongan.ac.id) | Email: [perpustakaan@iain-pekalongan.ac.id](mailto:perpustakaan@iain-pekalongan.ac.id)

**LEMBAR PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
 KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika IAIN Pekalongan yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **LUM'ATUL FAZRIYAH**  
 NIM : 2013215523  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
 E-mail address : [lumatulfazriyah437@gmail.com](mailto:lumatulfazriyah437@gmail.com)  
 No. Telepon : 085215545424

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain

(.....) yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN BATANG.** Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

....., 30 Juni 2020  
  
  
**LUM'ATUL FAZRIYAH**  
 NIM. 2013215523

NB: Harap diisi, ditempel materai dan ditandatangani  
 Kemudian diformatkan pdf dan dimasukkan dalam cd