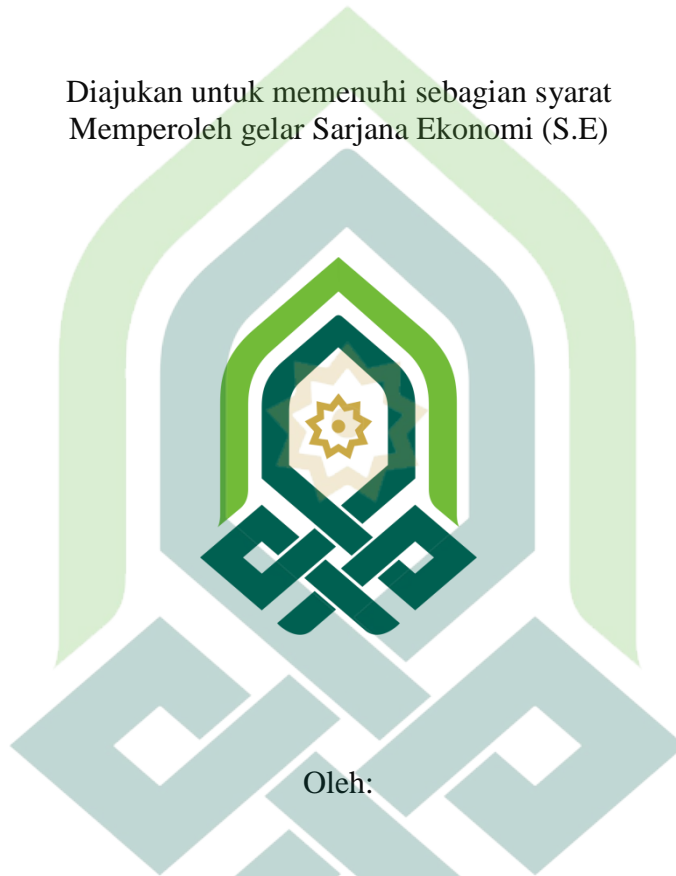


PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN dan PERLINDUNGAN ANAK (DPMPPA) KOTA PEKALONGAN

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

MALINDA ZULVIANA
NIM. 2013114073

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2019**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nam : **MALINDA ZULVIANA**

NIM : **2013114073**

Judul Skripsi : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN dan PERLINDUNGAN ANAK (DPMPPA) KOTA PEKALONGAN.**

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Februari 2019

Menyatakan,



MALINDA ZULVIANA

NIM : 2013114073

NOTA PEMBIMBING

Kuat Ismanto, M. Ag.

Perum Graha Maya Residence Blok B.2 Kampil Wiradesa, Kab Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Malinda Zulviana

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 Saudari :

Nama : **MALINDA ZULVIANA**
Nim : **2013114073**
Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**
Judul : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN dan PERLINDUNGAN ANAK (DPMPPA) KOTA PEKALONGAN.**

Dengan ini mohon agar skripsi Saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, Saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 18 Februari 2019
Dosen Pembimbing,



Kuat Ismanto, M. Ag.
NIP 197912052009121001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan Rowolaku, Kajen Telp. (085728204134) Fax. (0285) 423418

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : MALINDA ZULVIANA
NIM : 2013114073
Judul : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN dan PERLINDUNGAN ANAK (DPMPPA) KOTA PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Kamis, 21 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta di terima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Muhammad Nasrullah, M.S.I
NIP. 198011282006041005

Penguji II

Nur Fani Arisnawati, MM.
NIDN. 2019018801



Pekalongan, 26 Maret 2019

Disahkan oleh Dekan,

Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 197502201999032001

PEDOMAN TRANSILITERASI

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 kedalam 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.

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf lain.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha



د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	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	Hamz	.	Apostrof

	ah		
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
ا = a		آ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أُو = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamilah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fatimah*

4. Syaddad (*tasyid, geminasi*)

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

Contoh :

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata Sandang (artikel)

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

Contoh :

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rajulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

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

Contoh :

القمر ditulis *al-qamar*

البيدح ditulis *al-badi'*

اجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada diawal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada ditengan kata atau akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan aspostrof /'/.

Contoh :

امرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan rasa syukur kehadirat Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang terkasih yang selalu mensupport dalam kehidupanku:

- ❖ Kedua orang tua tercinta Bapak Muhammad Ulin Nuha dan Ibunda Istikharoh, yang dengan seluruh cinta kasih dan pengorbanannya telah mengukir segala asa, cita dan harapan serta do'a restunya. Nenek tercinta Umi Kulsum binti Rojian yang lebih dulu dipanggil oleh Allah SWT.
- ❖ Kekasih halal saya Hasan Basri yang selalu mendo'akan, mengingatkan dan mengantar saya serta sabar menunggu tak lupa selalu memberi semangat. Buah hati saya yang masih dalam kandungan terimakasih sudah menemani kemanapun semoga selalu diberike sehatan dan keselamatan.
- ❖ Bapak Kuat Ismanto, M. Ag yang telah membimbing saya serta memberikan masukan terhadap penulisan skripsi ini. Tak lupa para pegawai DPMPPA Kota Pekalongan yang selalu membantu dalam proses penelitian serta memberikan izin penelitian pada instansi tersebut.
- ❖ Untuk teman-teman seperjuangan, Lia Maulida Syamsiyah, Rizqi Fajriani, Ilah Rizqi, Devi Faradiska, Nurul Hidayah dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terimakasih atas motivasi semangat serta doa'anya.



MOTTO

“Biarlah Allah yang menilai kinerja kita dalam mengemban amanah, Biarlah Allah yang mengatur bagaimana hasil kerja keras kita, Berbuat jujur dan tanggung jawab merupakan kunci dalam bekerja.”

“Selalu Ada Harapan Bagi Mereka Yang Sering Berdo’a. Selalu Ada Jalan Bagi Mereka Yang Sering Berusaha”





ABSTRAK

Zulviana, Malinda, 2019. *Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan. Pembimbing Kuat Ismanto, M. Ag.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu instansi. Hal ini dibutuhkan agar instansi dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan instansi tersebut. Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) adalah salah satu instansi Pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering tidak berada ditempat pada saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan

Penelitian ini dilakukan di DPMPPA Kota Pekalongan dengan sampel yang berjumlah 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dengan jenis teknik *Saturation Sampling*, metode kuantitatif data primer. Dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk mengukur setiap instrument pertanyaan. Menggunakan uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda serta menggunakan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos kerja Islam (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,010. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,017. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,030. Sementara secara simultan, Etos kerja Islam, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan.

Kata Kunci : **Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan, rahmat, hidayah dan taufiq-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan”** Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaatnya di *yaumul akhir* nanti, amin.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang memberikan bantuan moril maupun materiil dari berbagai pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dorongan, motivasi dan bantuan dalam segala hal. Maka kesempatan ini dengan kerendahan hati dan rasa hormat yang dalam penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Agus Fakhрина, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Bapak Kuat Ismanto, M. Ag selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah sekaligus dosen pembimbing Skripsi, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan selama menyelesaikan Skripsi.

5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

6. Ucapan terimakasih yang tiada akhir wajib penulis sampaikan kepada kedua orangtua yang telah mendoakan dan memberi semangat baik moril maupun materil dalam proses pembuatan skripsi ini.

7. Seluruh sahabat dan temanku, terima kasih atas dukungan dan do'a dari kalian semua.

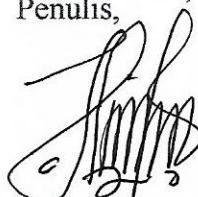
8. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun secara tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa baik dalam penyajian, pemilihan kata-kata, dan pembahasan materi, skripsi ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh kekurangan dan keterbatasan dari pengetahuan dan wawasan penulis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan saran, kritik, dan segala bentuk pengarahannya yang membangun guna perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis hanya bisa berharap semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, yang secara khusus dapat memberikan manfaat kepada penulis, dan dapat memberikan manfaat kepada pembaca pada umumnya.

Pekalongan, 18 Februari 2019

Penulis,



Malinda Zulviana
NIM. 2013114073

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSILITERASI	v
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II KERANGKA TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Etos Kerja Islam	12
a. Pengertian Etos Kerja Islam	12
b. Cirri-ciri Etos Kerja Islam	14
c. Indikator Etos Kerja Islam	17
2. Motivasi Kerja	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Teori Motivasi Kerja	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	24



d. Tujuan pemberian Motivasi Kerja	29
e. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja.....	30
f. Indikator Motivasi Kerja.....	31
3. Lingkungan Kerja	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja	31
b. Jenis Lingkungan Kerja	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	35
4. Kinerja	36
a. Pengertian Kinerja	36
b. Penilaian Kinerja.....	37
c. Tujuan Penilaian Kinerja	37
d. Prinsip Penilaian Kinerja	38
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	40
f. Indikator Kinerja.....	42
B. Tinjauan Pustaka	44
C. Kerangka Berpikir.....	54
D. Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	58
B. Setting Penelitian	58
C. Variabel Penelitian	58
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	61
E. Sumber Data	62
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	63
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Deskripsi Data	75
1. Jenis Kelamin Responden	75
2. Umur Responden	76
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	77



4. Pendapatan Perbulan Responden.....	78
5. Jabatan Responden	79
B. Analisis Data	81
1. Uji Instrumen.....	81
a. Uji Validitas.....	81
b. Uji Reliabilitas	83
2. Uji Asumsi Klasik	83
3. Analisis Regresi Linear Berganda	88
4. Uji Hipotesis.....	90
C. Pembahasan	93
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pekalongan	3
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Indikator Variabel	60
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	77
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	79
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam	81
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov Smirnov</i>	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	90
Tabel 4.20 Hasil Uji F (ANOVA).....	92
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hirarki Abraham Maslow	22
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	54
Gambar 4.1 Grafik hasil uji normalitas data	84
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	87





DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Rekapitulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 5. Uji Frekuensi Responden
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Hasil Uji Regresi
- Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 10. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu instansi. Hal ini dibutuhkan agar instansi dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan instansi tersebut. Sumber daya manusia juga memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.¹ Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dari operasi organisasi, karena alat secanggih apapun yang dimiliki organisasi tidak akan mempunyai kegunaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak disertakan. Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal maka tidak terlepas dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.²

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak, adalah salah satu instansi Pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat seperti bidang Pemberdayaan dan

¹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang, 2012), hlm. 3.

² Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, kuesioner, dan Analisis Data*, (UIN-MALIKI PRESS: Malang, 2012), hlm. 167.

Kelembagaan Masyarakat (PKM), Pembangunan Berbasis Masyarakat (PBM), Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak (PP&PA), Fasilitator Kelurahan (FASKEKEL). Pada tahun 2011 kelembagaan BPMPKB-KP mengalami perubahan lagi. Berdasarkan Perda Nomor 1 Tahun 2011 kelembagaannya dibentuk Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana. Memasuki tahun 2017 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah, dibentuk lembaga baru dengan nama Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak dan kepemimpinan dipercayakan kepada Ir. Agus Jati Waluyo. Namun tidak lama kemudian pada tanggal 18 Maret 2017 dilantik pejabat baru yaitu Drs. Mas Punjantoro, MPd.

Sejak awal tahun 2000 isu tentang otonomi daerah terus bergilir. Berbagai regulasi telah disiapkan untuk proses penyerahan wewenang dari pusat ke daerah. Hingga akhirnya pada tahun 2003 urusan / kewenangan dari pusat benar-benar diserahkan kepada daerah. Sebagai konsekwensi dari penyerahan kewenangan dari pusat, pemerintahan daerah harus mengantisipasi dengan membentuk kelembagaan yang akan menangani urusan dan kewenangan tersebut.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak dalam rangka memberikan pelayanan sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering tidak berada ditempat

pada saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Hal ini dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan oleh pimpinan instansi tersebut. Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data observasi awal yang penulis lakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Ketidakhadiran Pegawai

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan

Anak

No	Bulan	Tahun		Keterangan
		2017	2018	
1	Januari	5	9	Naik
2	Februari	10	13	Naik
3	Maret	9	8	Turun
4	April	14	17	Naik
5	Mei	4	7	Naik
6	Juni	3	8	Naik
7	Juli	11	5	Turun
8	Agustus	8	4	Turun
9	September	9	10	Naik
10	Oktober	6	8	Naik
11	November	6	3	Turun
12	Desember	13	5	Turun

Sumber: Data Sekunder yang diolah Menurut Buku Pedoman DPMPPA

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 jumlah pegawai yang tidak masuk kantor dikarenakan tidak ada keterangan (alpha) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus. Indikasi

permasalahan di lapangan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi.

Menurut Wilson Bangun kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi, jika kinerja pegawai buruk maka produktivitas perusahaan juga akan berkurang, tetapi jika kinerja pegawai baik produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai. Kinerja karyawan perlu diukur dan dinilai agar pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, atau proses. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.³

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim dengan bekerja seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *jihad fi sabilillah*.⁴ Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menerapkan etos kerja islam. Etos kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula, maka dari itu agama Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kerja keras. Karena dengan kerja keras atau etos kerja kita dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Bekerja juga merupakan jalan utama untuk mendekati diri

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 231.

⁴ Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 110.

kepada Allah, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman yang mendasar dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju.⁵

Adapun bentuk etos kerja Islam yang diterapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak adalah adanya kegiatan do'a pagi sebelum memulai pekerjaan yang dipimpin oleh kepala dinas dan bergantian dengan karyawan yang lainnya serta saling bekerja sama dan tolong menolong dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Seorang muslim juga tidak hanya sekedar bekerja untuk mendapat gaji, tunjangan dan surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak dianggap sebagai pengangguran karena bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaanya, melainkan sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁶Di samping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal serta selalu berusaha menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi orang lain dan diri sendiri.

Selain etos kerja Islam, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Chalimah dan Zahro Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau

⁵ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Malang: UIN-Malang Press, 2007), hlm. 58.

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 27.

pegawai untuk melakukan sesuatu karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan atau lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.⁷ Tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin⁸, pemberian motivasi merupakan sesuatu hal yang diperlukan dalam menjalankan sebuah usaha dan bentuknya bermacam-macam tidak hanya sebatas pada imbalan materi semata. Namun motivasi juga merupakan variabel yang penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya.⁹ Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi serta menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman,

⁷ Chalimah dan Zahro, *Manajemen Kinerja: Teori dan kajian Empiris*, (Pekalongan: Universitas Pekalongan Press 2015), hlm. 183.

⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm. 272-275.

⁹ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 207.

panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik tentu berpengaruh pada karyawan.

Lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak cukup memadai dan mempunyai ruangan perbidang masing-masing namun kurang diperhatikan kebersihan kamar mandi dan kurang tertatanya mushola yang ada di lingkungan tersebut. Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif hal tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan sekitar, misalnya penataan parkir karyawan dan penataan berkas di ruangan yang masih berantakan hal tersebut dapat menyebabkan karyawan dapat terganggu dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan?
4. Apakah etos kerja Islam, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di DPMPPA Kota Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi sehubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pimpinan DPMPPA Kota Pekalongan untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan etos kerja islam, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, bacaan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan permasalahan ini.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan, peneliti membaginya menjadi lima pokok bahasan yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berfikir dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data Penelitian, Sumber Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran penelitian. Pada bab ini disusun suatu kesimpulan dari hasil analisis penelitian sekaligus menjadi jawaban dari rumusan permasalahan. Kesimpulan berupa butir-butir bernomor yang konsisten dengan rumusan dan analisis masalah. Kemudian, isi bab ini dilanjutkan dengan saran-saran baik ditunjukkan untuk penelitian selanjutnya



maupun bagi kepentingan karyawan DPMPPA Kota
Pekalongan.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tingkat signifikan variabel etos kerja Islam lebih kecil dari 5% yaitu 0,010 dan nilai t hitung 2,706 lebih besar dari t tabel 2,0195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tingkat signifikan variabel motivasi kerja lebih kecil dari 5% yaitu 0,017 dan nilai t hitung 2,478 lebih besar dari t tabel 2,0195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan.
3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tingkat signifikan variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 5% yaitu 0,030 dan nilai t hitung 2,245 lebih besar dari t tabel 2,0195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas

Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan.

4. Berdasarkan hasil uji F diketahui $F_{hitung} 21,493 > F_{tabel} 2,83$. Nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
5. Berdasarkan nilai adjusted R square sebesar 0,583. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi pihak DPMPPA Kota Pekalongan

Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan etos kerja Islam, motivasi kerja dan lingkungan kerja karena mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam keberhasilan instansi, dengan hasil kerja yang baik maka tujuan instansi akan tercapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain karena masih banyak yang memungkinkan variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, stress kerja, kepemimpinan dll yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asy'arie, Musa. 1997. *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: LESFI.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Cet 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chalimah dan Zahro. 2015. *Manajemen Kinerja: Teori dan Kajian Empiris*. Pekalongan: Universitas Pekalongan.
- Djakfar, Muhammad. 2007. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Malang: UIN-Malang Press.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fauzi, Mohammad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19, Cet ke-5*. Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hani, T Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istiadi, Agung. 2013. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi, Asri Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M, Mahi Hikmat. 2011. *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra* , Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Munir, Badri Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cet I. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulianto, Sindu dan Eko Ruddy Chyadi, dkk. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poltak, Lijan Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syukur, Fatah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang : Program Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Saleh, Muwafik. 2009. *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitaitaif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Singrimbun, Masri. 1983. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Taniredja, Tukira dan Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliati, Uci. 2006. *Manajemen Internasional Suatu Tinjauan Sumberdaya Manusia Cet I*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

JURNAL

- Eka, Arum Murti. 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Manajemen* Vol 4 No 1. Universitas Diponegoro.
- Marsila, Wayan Indica. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Waroeng Stike and Shake di Kota Malang”. Malang: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Sani, Achmad Supriyanto dan Vivin Maharani. 2012. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Wahyuningtyas, Nanda. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Manajemen* Vol 2 No 2. Universitas Diponegoro.

PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN,
DAN PERLINDUNGAN ANAK
(DPMPPA)

Jl. Urip Sumoharjo No. 55 Telp. (02854410393 Fax. 4410393 e-mail :
dpmppa.pekalongankota@gmail.com Pekalongan 51111

Pekalongan, 22 Februari 2019

Nomor : 420 / 0121 .
Lampiran :
Perihal : Konfirmasi Ijin
Penelitian

Kepada Yth :
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
STAIN Pekalongan
di-

PEKALONGAN

Menanggapi surat Saudara nomor : 159/ In-30 / F-IV TT.0 /02 / 2019 tanggal 19 Februari 2019, dengan ini kami sampaikan bahwa kami *tidak berkeberatan* untuk menerima mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada DPMPPA Kota Pekalongan, berikut ini :

Nama : Malinda Zulviana
NIM : 2013114073

dengan judul :

“Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan”

dengan catatan bahwa pada saat pelaksanaan penelitian harus mendapat rekomendasi dari Bappeda Kota Pekalongan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DPMPPA
KOTA PEKALONGAN



Drs. MAS PUANTORO, MPd
Pembina Utama Muda
NIP: 19590217 198602 1 003

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

Perpustakaan IAIN Pekalongan
Nomor : 159/In.30/F.IV/TT.00/02/2019
Tempat : -
: Permohonan Izin Penelitian

19 Februari 2019

Kepada Yth,

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota
Pekalongan

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Malinda Zulviana

NIM : 2013114073

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 Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Dinas Pemberdayaan
Masyarakat, Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Pekalongan".

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.



Shinta Dewi Rismawati



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma bangsa No.9 Pekalongan. Telp.(0285) 412575 Faks (0285) 423418
Website : perpustakaan iain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iain
pekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : MALINDA ZULVIANA
NIM : 2013114073
Jurusan/Prodi : EKONOMI SYARIAH

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 (.....)

**“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DPMPPA)
KOTA PEKALONGAN”**

beserta perangkat yang di perlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif ini
Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan,
mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan
menampilkan/mempublikasikannya lewat internet atau media lain secara **fulltext** untuk
kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/pencipta atau 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

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, April 2019



MALINDA ZULVIANA
NIM : 2013114073

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.

