

SKRIPSI
PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENDIDIKAN
TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SUNGAI PENUH



Disusun Oleh:

NURUL SYAHIRA NATASA

1810011211158

Dosen Pembimbing:

SURYA DHARMA, S.E, M.Si

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2023

JUDUL SKRIPSI

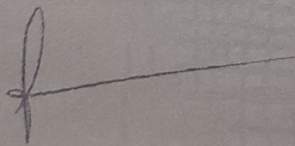
PENGARUH HUMAN RELATION, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENDIDIKAN
TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SUNGAI PENUH

Oleh
Nama : Nurul Syahira Natasa
NPM : 1810011211158

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 08 Maret 2024

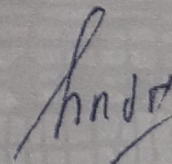
Menyetujui

Pembimbing



(Surya Dharma S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati S.E., M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH HUMAN RELATION, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENDIDIKAN
TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SUNGAI PENUH

Oleh
Nama : Nurul Syahira Natasa
NPM : 1810011211158

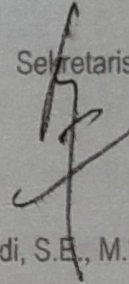
Tim Penguji

Ketua



(Surya Dharma S.E., M.Si)

Sekretaris



(Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D)

Anggota



(Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada tanggal 08 Maret 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Emi Farida Harahap, S.E., M.Si)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Human Relation* Kompensasi Finansial Dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh”** Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk mearaih gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta. Terima kasih juga kepada Ayahanda, ibu dan adik atas segala doa dan kasih sayangnya. Terimakasih juga kepada dosen pembimbing yang selalu memberi bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, namun penulis memahami bahwa karya ini jauh dari kesempurnaan, maka segala kritik dan saran untuk kedepannya sangat diharapkan.

Padang, Februari 2024

Nurul Syahira Natasa

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENDIDIKAN TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SUNGAI PENUH**

Nurul Syahira Natasa

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta Padang

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa keberlangsungan organisasi dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relation, kompensasi finansial dan pendidikan terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan banyak sampel 35 orang. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner di kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Pada analisis instrument penelitian didapatkan uji validitas 10 item pernyataan dinyatakan valid dari 11 pernyataan dan uji realibitas didapatkan bahwa nilai alpha variabel etos kerja sebesar 0,96 lebih besar dari 0,7 (reliable). Analisis data menggunakan Model Analisis Regresi Linear Berganda dan aplikasi STATA sebagai alat untuk membantu dalam pengujian analisis data. Hasil penelitian didapatkan bahwa Human relation, kompensasi finansial dan pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

Kata Kunci: *Human Relation*, Kompensasi Finansial, Pendidikan dan Etos Kerja.

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENDIDIKAN TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SUNGAI PENUH**

Nurul Syahira Natasa

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta Padang

Abstract

This research is motivated by the fact that organizational sustainability is influenced by quality Human Resources (HR). The aim of this research is to determine and analyze the influence of human relations, financial compensation and educational on the work ethic of State Civil Servants at the Office of the Ministry of Religion, Sungai Banyak City. This research is quantitative research using primary data and a sample size of 35 people. Data was obtained by distributing questionnaires at the office of the Ministry of Religion, Sungai Banyak City. In the analysis of the research instrument, it was found that the validity test of 10 statement items was declared valid out of 11 statements and the reliability test showed that the alpha value of the work ethic variable was 0.96 which was greater than 0.7 (reliable). Data analysis uses the Multiple Linear Regression Analysis Model and the STATA application as a tool to assist in data analysis testing. The research results showed that human relations, financial compensation and educational had a positive effect on the work ethic of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion, Sungai Banyak City.

Keywords: Human Relations, Financial Compensation, Education and Work Ethic.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI.....	4
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	Error!
Bookmark not defined.	
2.1. Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Etos Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. <i>Human Relation</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Kompensasi Finansial	Error! Bookmark not defined.
2.1.4. Pendidikan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Etos Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja	Error!
2.2.3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Etos Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1. Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2. Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3. Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.3.1. Variabel Dependen.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2. Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
3.4. Uji Instrumen Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.1. Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.4.2. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.

3.5. Model Analisis Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Demografi Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2. Pengujian Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
4.4. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.5. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.5.1. Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Etos Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.5.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.5.3. Pengaruh Capaian Pendidikan Terhadap Etos Kerja	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2. Implikasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
5.3. Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner .. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.2 Demografi Responden..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengukuran**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.5 Deskriptif dan korelasi antar variabel **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.6 Pengujian Hipotesis..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Observasi Awal Penelitian.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan, setiap organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh, sumber daya tersebut dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas harian organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas harus ada di setiap lini organisasi karena sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam administrasi organisasi, dalam hal ini peran sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kelangsungan organisasi.

Marjuni (2015:5) mendefinisikan sumber daya manusia memiliki beragam potensi, termasuk akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (dalam bentuk rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi ini berdampak pada upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Moenir (1998:86) menjelaskan administrasi perkantoran dalam organisasi mempunyai kaitan erat dengan kualitas pelayanan timbal balik, ketertiban dan kelancaran dalam kegiatan administrasi organisasi berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan yang juga akan berdampak pada kepuasan bagi penerima layanan. Pelayanan umum akan baik dan memuaskan jika didukung oleh kesadaran pejabat,

aturan memadai, organisasi dinamis, pendapatan cukup pegawai, keterampilan sesuai tugas, dan sarana pelayanan yang tepat.

Berdasarkan website resmi Kementerian agama (Kemenag) dijelaskan kementerian agama merupakan salah satu kegiatan pemerintah yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan pemerintahan dalam bidang agama. Salah satu tujuan dari didirikannya kementerian agama untuk peningkatan kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran agama dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan beragama. Kementerian Agama mengambil alih tanggung jawab keagamaan yang sebelumnya berada di beberapa kementerian. Ini mencakup Kementerian Dalam Negeri, yang terkait dengan perkawinan, peradilan agama, kemasjidan, dan urusan haji; Kementerian Kehakiman, yang berhubungan dengan tugas dan wewenang Mahkamah Islam Tinggi; serta Kementerian Pengajaran, Pendidikan, dan Kebudayaan, yang terkait dengan pengajaran agama di sekolah-sekolah.

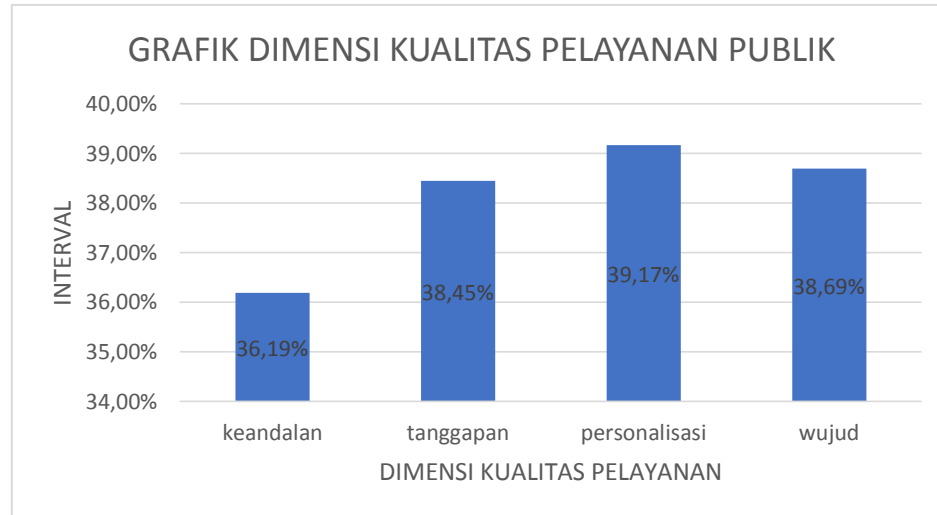
Kantor Kementerian Agama ada di setiap provinsi di Indonesia salah satunya Kantor Kementerian Agama yang berada di Kota Sungai Penuh yang beralamat di Kota Sungai penuh, Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi merupakan unit kerja yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi yang merupakan instansi vertikal Kementerian Agama Republik Indonesia yang didirikan pada tahun 2014. Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh merupakan penyelenggara aktivitas kegiatan keagamaan pada tingkat kota yang memberi pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik,

pegawai kantor Kementerian Agama Sungai Penuh perlu dibangun SDM yang mumpuni, dengan SDM yang mumpuni tentu akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

Mengacu kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun (2014) mengenai Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara antara lain untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan adanya kualitas pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat, berikut adalah grafik hasil observasi awal data penelitian, grafik kualitas pelayanan publik Kota Sungai Penuh Kerinci:

Gambar 1.1 Data Observasi Awal Penelitian



Sumber: Obesevasi Awal Penelitian Tahun 2023

Salah satu objek yang dapat dilihat mengenai pelayanan kantor kementerian Agama kota Sungai Penuh dapat dilakukan melalui survei awal, sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti melakukan survei terhadap kualitas pelayanan karyawan kantor kementria Agama kota Sungai Penuh. Penelitian prasurvei ini melibatkan 30 orang responden yakni masyarakat yang menerima layanan pada kantor kementerian Agama kota Sungai Penuh.

Dari fenomena yang dipaparkan sebelumnya dapat dikatakan bahwa etos kerja yang kurang baik pada karyawan kantor kementerian Agama kota Sungai Penuh, dengan etos kerja yang kurang baik akan berdampak pada kualitas pelayanan, hal ini didukung dengan adanya temuan dari survei awal dimana dari empat dimensi kualitas layanan skor terendah ditunjukkan pada dimensi kehandalan dengan skor 36,19%, selain itu untuk dimensi lain yakni tanggapan 38,45%, personalisasi 39,17%, wujud

38,69%. Dari seluruh dimensi kualitas pelayanan nilai skor dibawah kriteria objektif yakitu 57%, dari pengolahan data yang peneliti lakukan juga didapatkan nilai skor rata-rata dari kualitas pelayanan kementrian agama sungai penuh dengan skor 38,13% nilai ini juga dibawah kriteria objektif sebesar 57%, ini dapat diartikan bahwa secara umum kualitas pelayanan yang diberikan oleh kementrian agama sungai penuh cukup rendah hal ini mencerminkan adanya suatu masalah.

Tasmara (2002:15) menjelaskan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Selain itu juga dijelaskan bahwa etos kerja itu dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan budaya serta sistem nilai yang dimilikinya. Dalam kaitannya dengan birokrasi pemerintahan, ada asumsi bahwa melalui penghayatan etika yang baik, seorang aparatur pemerintahan akan dapat membangun komitmen untuk menjadikan dirinya sebagai teladan. Akan tetapi, nilai-nilai etika yang berlaku dalam birokrasi pemerintahan bukanlah sekedar menjadi keyakinan bagi para anggotanya saja, tetapi juga menjadi seperangkat norma yang terlembagakan. etika harus menjadi acuan dan pedoman dalam bertindak. Dengan kata lain kualitas layanan erat kaitannya dengan etos kerja karena ia bersinggungan dengan masalah moral (baik atau buruk), sehingga dalam etos kerja terkandung semangat dalam bekerja yang optimal dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin, sehingga dengan demikian akan meningkatkan kualitas layanan.

Menurut Moenir (1998:123–124) agar layanan tersebut dapat memuaskan orang atau kelompok orang yang dilayani, maka pelaku yang bertugas melayani harus

memenuhi kriteria antara lain tingkah laku yang sopan, cara penyampaian sesuatu yang berkaitan dengan apa yang seharusnya diterima oleh orang yang bersangkutan, waktu penyampaian yang tepat dan keramahtamahan, dalam kata lain etos kerja yang baik akan dapat meningkatkan kualitas layanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diahloka dan Shaleh (2012) menyimpulkan bahwa etos kerja etos kerja berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau publik dimana semakin baik etos kerja maka semakin baik pelayanan yang diberikan dalam konteks melayani, bagai mana membantu, menyiapkan, mengurus serta menyelesaikan seluruh keperluan dan juga kebutuhan masyarakat.

Hasil penelitian Maukar (2014) menemukan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap etos kerja yang rendah, dimana dalam hal ini kurangnya kreativitas serta kecerdasan emosional karyawan sehingga menyebabkan rendahnya etos kerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Afifah (2014) menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Hasil temuan dari beberapa penelitian sebelumnya mempertegas bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas pelayanan diperlukan etos kerja yang baik, sehingga perlu dikaji apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.

Etos kerja erat kaitannya dengan hubungan antar manusia (*human relation*), Hasibuan (2016:137) menjelaskan hubungan antar manusia (*Human relation*) sebagai hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah

menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama, berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa hubungan antar manusia memiliki hubungan yang erat dengan etos kerja, dimana etos kerja yang merupakan konsep kerja yang diyakini seorang atau kelompok, dimana dalam kelompok atau organisasi akan membentuk hubungan antar manusia atau karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yonaldi et al (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara hubungan antar manusia dengan etos kerja, penelitian lain yang dilakukan oleh Koslendra dan Susanti (2022) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Suryadin dan Mistar (2020) menunjukkan hasil terdapat pengaruh *human relation* terhadap etos kerja.

Selain *human relation* faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap etos kerja adalah kompensasi finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:118) Teori harapan Vroom menyatakan bahwa motivasi individu akan lebih tinggi ketika mereka percaya bahwa upaya yang mereka berikan akan mengarah pada kinerja yang baik, kinerja yang baik akan menghasilkan kompensasi yang diinginkan, dan kompensasi tersebut memiliki nilai yang penting bagi mereka. Jadi, teori ini menekankan pentingnya persepsi individu terhadap hubungan antara upaya

peningkatan kinerja, dan kompensasi untuk memotivasi karyawan, sehingga meningkatkan etos kerja (Mujanah, 2019:172).

Penelitian yang dilakukan oleh Zagoto (2017) menunjukkan hasil Terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap etos kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al (2021) menunjukkan perbedaan hasil dimana kompensasi tidak memiliki hubungan dan pengaruh negative dan tidak terjadi pengaruh terhadap etos kerja, akan tetapi latar belakang pendidikan dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel etos kerja pegawai.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja Latar belakang pendidikan tiap individu juga sering tercermin dari keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya sehingga akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Anoraga dalam Solekhah (2022) mengatakan bahwa kualitas karyawan akan mencerminkan etos kerja yang dimiliki, dengan mencerminkan sikap semangat, bekerja keras serta melaksanakan tugas sesuai dengan nilai dan moral positif. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi etos kerja seorang pekerja, diantaranya adalah pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al (2021) menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lasang (2022) menunjukkan hasil yang berbeda dimana latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Solekhah (2022) dalam

penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, hal ini karena pada dasarnya etos kerja seseorang tidak hanya dilihat dari aspek kesesuaian keilmuan akan tetapi lebih kepada sikap jiwa seseorang tersebut.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Oleh karena itu, penulis memandang perlu meneliti dan mengkaji lebih mendalam permasalahan **“Pengaruh *Human Relation*, Kompensasi Finansial dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pokok penelitian skripsi ini yaitu: pengaruh Semangat kerja dan etos kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?. Adapun yang menjadi sub rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat akademis
 - a. Penelitian ini dapat memenuhi khazanah ilmiah tentang *human relation*, kompensasi finansial dan pendidikan terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
 - b. Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya. Khususnya yang berkaitan *human relation*, kompensasi finansial dan pendidikan terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu rambu-rambu *human relation*, kompensasi finansial dan pendidikan terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
- b. Penelitian ini dapat menjadi bentuk mekanisme bagi Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan etos kerja dalam pelayanan publik.

