

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh
2. kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh
3. capaian pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh

1.2. Implikasi Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh maka peneliti mengajukan sejumlah implikasi penting yaitu:

1. Sesuai dengan hasil penelitian, *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Oleh karena itu penting bagi organisasi menjaga hubungan

baik antar ASN agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan etos kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.

2. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Organisasi harus mampu menjamin kompensasi yang diterima ASN sesuai dengan kinerja dan jabatan atau tanggung jawab yang diterima, sehingga akan meningkatkan kepuasan ASN atas kompensasi yang diterima dengan demikian akan mendorong meningkatkan etos kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh.
3. Capaian pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh. Sesuai dengan analisis deskriptif variabel yang telah dijelaskan, capaian pendidikan berada pada tingkatan tinggi, dengan demikian organisasi tidak boleh hanya melihat pendidikan dari strata saja akan tetapi yang terpenting adalah capaian pendidikan dalam artian bagaimana karyawan bisa mengaplikasikan ilmu dari hasil belajar dalam pendidikan formalnya. Dapat disimpulkan dengan capaian pendidikan yang tinggi karyawan akan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan sehingga akan mendorong meningkatnya etos kerja.

1.3. Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini belum sempurna, ada beberapa keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Dari sisi gender responden pengisian kuesioner didominasi oleh gender laki-laki sebanyak 67,65% hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang dilakukan. Maka pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah responden perempuan untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.
2. Dari sisi status menikah sebagian besar responden didominasi oleh status telah menikah sebanyak 94,12% sehingga dari sisi status menikah proporsinya tidak seimbang, hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang dilakukan. Maka pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah responden yang belum menikah untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.
3. Dari sisi pendidikan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 79,41% sehingga proporsinya tidak seimbang dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain, hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang dilakukan. Maka pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah responden dengan strata pendidikan lain untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.

4. Dari sisi jabatan responden penelitian didominasi oleh jabatan staf sebanyak 82,35% sehingga proporsinya tidak seimbang dibandingkan dengan jabatan lain, hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang dilakukan. Maka pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah responden dengan jabatan yang lain untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian
5. Instrumen pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini, seluruhnya instrumen multidimensi, akan tetapi dalam pengujian validitas seluruh instrumen menggunakan pengujian validitas berdimensi tunggal karena jumlah sampelnya sedikit hanya berjumlah 34 responden. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambah jumlah sampel sehingga dapat menggunakan uji validitas menggunakan metode multidimensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. El. (2019). Buku Ajar Human Relations. In *Yogyakarta: Deepublish*. Deepublish.
- Afifah, N. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai, Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Kecamatan Sale Kabupaten Rembang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3).
- Andayani, S. U., Sos, S., Eliza, S., Fachrurazi, H., Solikahan, E. Z., SE, M. M., Syadzili, M. F. R., Dhiana Ekowati, S. E., Reza, V., & Lisda Van Gobel, M. P. A. (2022). *Konsep Dasar Etika Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Aswasulasikin. (2018). *Filsafat Pendidikan Operasional*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=4i1aDwAAQBAJ>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dharma, S. (2020). *Praktikum analisis statistik dengan stata 12*.
- Diahloka, C., & Shaleh, A. B. (2012). Membangun Kualitas Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Reformasi*, 3(1).
- Efendy, O. U. (1993). Human Relation dan Public Relation. In *Bandung: Mandar Maju*. Mandar Maju.
- Ginting, Y. S. A., Tumbel, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 963–972.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husamah, Restian, A., & Widodo, R. (2019). *Pengantar Pendidikan*. UMMPress. <https://books.google.co.id/books?id=iTRxEAAAQBAJ>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, (2014).
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, (2003).

- Kemenag RI. (n.d.). *Sekilas Tentang Kementerian Agama*. Retrieved May 22, 2023, from <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>
- Koslendra, E., & Susanti, F. (2022). The Influence of Human Relations and the Working Environment Towards Employee Work Ethic: Case Study at the South Coast District Inspectorate. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 2(1), 79–92.
- Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2077–2086.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Sah Media.
- Maukar, S. (2014). Peranan Etos Kerja dalam Mendongkrak Kualitas Layanan Perpustakaan Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Prosiding Konvensi Nasional APTEKINDO*.
- Moenir, A. S. (1998). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Ningsih, A. R., Sobari, A., & Gustiawati, S. (2018). Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Salon Muslimah House Of Aisyah Bogor. *Al Amwal*, 1(1), 15–25.
- Rachmat, Z., Fauzan, R., Febriyanti, N., Bilgies, A. F., Irfayunita, F., Fariati, W. T., Jaya, A., Haanurat, A. I., & Syahrir, D. K. (2023). *Manajemen Syariah*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sastrahidayat, I. R. (2011). *Ridho Allah Tergantung Anda*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=PS6fDwAAQBAJ>
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Solekhah, F. (2022). Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Tulungagung Sudirman. *IHTIYATH: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 6(1), 78–93.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sunaryo. (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan* (1st ed.). Kedokteran EGC.

- Suryadin, S., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 6(1), 5–13.
- Syukurman. (2020). *Sosiologi Pendidikan: Memahami Pendidikan dari Aspek Multikulturalisme*. Kencana.
<https://books.google.co.id/books?id=bYP1DwAAQBAJ>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yonaldi, S. Y. S., Sjafitri, H. S. H., & Bustami, B. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 4(3).
- Zagoto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Di Sma Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Education and Development*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuisisioner Penuelitia

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

Petunjuk pengisian

Kuisisioner menggunakan skala lima poin. Pada pertanyaan yang ada di bawah ini, Bapak/Ibu/Saudara/I dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Identitas Responden

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : Tahun
3. Lama bekerja : Tahun
4. Status Menikah : Menikah Belum Menikah
5. Pendidikan : SMA/ sederajat D3 S1
 S2 S3
6. Posisi Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

- | | | | |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju | TS | = Tidak Setuju |
| S | = Setuju | STS | = Sangat Tidak Setuju |
| N | = Netral | | |

Variable Y Etos Kerja						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Bekerja Keras		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan saya					
2.	Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan					
3.	Saya harus bekerja keras mengeluarkan kemampuan terbaik yang saya miliki					
Tanpa Pamrih		1	2	3	4	5
4.	Saya merasa tindakan dan keputusan saya selalu dilakukan tanpa pamrih atau motif tersembunyi					
5.	Setiap keputusan yang saya buat dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi					
Gigih		1	2	3	4	5
6.	Saya selalu berusaha mengatasi rintangan atau hambatan yang sulit dalam tugas yang saya tangani					
7.	Saya tetap fokus dan tekun dalam melakukan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi					
Pembawa Perubahan		1	2	3	4	5
8.	Saya bersedia berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan responsif terhadap perubahan					
9.	Saya terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah					
Penggagas		1	2	3	4	5

10.	Saya selalu berusaha mengusulkan dan mengimplementasikan inisiatif baru yang membawa dampak positif untuk organisasi					
11.	Saya berusaha memberi dorongan kepada orang lain untuk berpikir kreatif dan mengusulkan ide-ide inovatif					

Sumber : *Harras et al (2020:180)*

Variable X1 Human relation						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Bekerja Sama		1	2	3	4	5
1.	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama					
2.	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama					
Kesiapan Mental		1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kesiapan mental yang baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan					
4.	Saya selalu siap terhadap perubahan atau situasi yang tidak terduga di lingkungan kerja					
Pengendalian Emosional		1	2	3	4	5
5.	Saya mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang sulit saat bekerja					
6.	Saya mampu mengelola emosi negatifnya dalam interaksi dengan rekan kerja					
Latar Belakang Budaya		1	2	3	4	5
7.	Saya selalu menghargai dan memahami keragaman budaya di lingkungan kerja					
8.	Saya terbiasa terhadap perbedaan budaya dalam berkomunikasi dan bekerja sama di lingkungan kerja					

Sumber : Adawiyah (2019:11)

Variable X2 Kompensasi Finansial						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kelayakan		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa bahwa kompensasi finansial yang saya terima sebanding dengan kontribusi yang saya berikan terhadap kesuksesan Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh					
2.	Kompensasi finansial yang diberikan kepada saya sebanding dengan nilai untuk peran dan tanggung jawab yang saya dapatkan					
Keadilan		1	2	3	4	5
3.	Menurut saya sistem kompensasi finansial di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh sudah adil					
4.	Pembagian kompensasi finansial di antara anggota tim atau departemen di Kantor Kementerian Agama Kota Sungai Penuh telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
Ketepatan		1	2	3	4	5
5.	Kompensasi finansial yang saya terima menggambarkan tingkat pengalaman, keterampilan, dan kontribusinya di tempat kerja					
6.	Saya menerima insentif atau bonus secara tepat sesuai dengan pencapaian kinerja dan hasil yang dicapai					

Sumber : Harras et al (2020:130)

Variable X3 Pendidikan						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Belajar		1	2	3	4	5
1.	Saya percaya latar belakang tingkat pendidikan saya mencerminkan kualitas pendidikan yang yang saya terima					
2.	Saya menerapkan dengan baik prinsip-prinsip pembelajaran untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka					
Tekad Belajar		1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki tekad yang kuat dalam menghadapi materi-materi pelajaran yang sulit ketika menempuh pendidikan					
4.	Saya memiliki tekad dan keinginan untuk terus belajar					
Intensitas Belajar		1	2	3	4	5
5.	Saat menempuh jenjang Pendidikan saya selalu aktif dalam kegiatan belajar seperti diskusi diskusi membaca					
6.	Saya selalu memiliki keinginan mencari peluang untuk belajar di luar lingkungan Pendidikan formal					
Konsistensi Belajar		1	2	3	4	5
7.	Saya selalu konsisten menjalani rutinitas belajar untuk menempuh pendidikan					

Sumber : Harras et al (2020:240)

Lampiran 2

Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Proporsi
Jumlah kuesioner yang disebarakan	35	100%
Kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	0	0%
Kuesioner yang rusak atau tidak layak	1	2,86%
Total kuesioner yang diolah	34	97,14%

N o.	jenis kelamin	usia	lama bekerja	status menikah	pendidikan	Jabatan	EK 1	EK 2	EK 3	EK 4	EK 5	EK 6	EK 7	EK 8	EK 9	EK 10	EK 11
1	1	32	8	1	1	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	0	32	8	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	0	33	8	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	33	8	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
5	1	37	11	1	1	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2
6	1	28	5	1	1	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2
7	1	30	6	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	0	27	5	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
9	1	36	11	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
10	0	40	15	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	0	37	12	1	1	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2
12	1	35	12	1	1	1	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2
13	1	51	27	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
14	1	40	15	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1
15	1	48	10	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2
16	1	35	10	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
17	1	29	6	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2
18	0	29	6	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
19	1	46	21	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	40	16	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	0	54	26	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
22	0	37	12	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	5

2 3	1	27	4	0	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2 4	0	38	10	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2 5	1	28	4	0	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
2 6	1	45	12	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2 7	0	33	9	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2 8	0	30	6	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2 9	1	50	26	1	2	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
3 0	1	40	16	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	5	5
3 1	1	38	13	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
3 2	1	32	8	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3 3	1	35	9	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3 4	1	34	9	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2

HR 1	HR 2	HR 3	HR 4	HR 5	HR 6	HR 7	HR 8	KF 1	KF 2	KF 3	KF 4	KF 5	KF 6	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3
1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5

3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3

Lampiran 3 demografi responden

Demografi Responden

Demografi		N	%
Gender			
	Laki-Laki	23	67,65
	Perempuan	11	32,35
Status Menikah			
	Menikah	32	94,12
	Tidak	2	5,88
Pendidikan			
	S1	27	79,41
	S2	7	20,59
Jabatan			
	Staf	28	82,35
	Sekretaris	1	2,94
	Kasi	4	11,76
	Kepala	1	2,94

Deskripsi Variabel Berbasis Waktu

Variabel	N	Rata-Rata	Simp.Baku	[95% Conf. Interval]	
Usia	34	36,44	7,14	33,95	38,93
Masa Kerja	34	11,29	6,09	9,17	13,42

Lampiran 4 Uji Validitas dan reliabilitas

Validitas Etos Kerja

Item	Dimensi	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
EK1	Dim1	0.9	0.0	4.2	0.54	0.14
EK2	Dim1	0.6	0.1	3.7	0.49	0.61
EK3	Dim1	0.9	0.0	4.5	0.58	0.18
EK4	Dim1	0.7	0.0	4.0	0.52	0.47
EK5	Dim1	0.9	0.0	4.0	0.52	0.14
EK6	Dim1	0.9	0.0	4.1	0.53	0.17
EK7	Dim1	0.7	0.0	4.1	0.53	0.39
EK8	Dim1	0.9	0.0	3.6	0.48	0.16
EK9	Dim1	0.7	0.0	4.3	0.55	0.44
EK10	Dim1	0.8	0.0	3.2	0.43	0.31
EK11	Dim1	0.2	0.1	2.6	0.36	0.94

Reliabilitas Etos Kerja

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Dim1	34	0.94	.	0.65	0.26 (item EK11)

Validitas Human Relation

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
HR1	HR	0.70	0.10	3.46	0.45	0.51
HR2	HR	0.71	0.09	3.41	0.45	0.49
HR3	HR	0.74	0.09	4.57	0.58	0.45
HR4	HR	0.81	0.07	4.22	0.54	0.34
HR5	HR	0.90	0.04	4.55	0.58	0.19
HR6	HR	0.78	0.08	4.55	0.58	0.40
HR7	HR	0.87	0.05	3.31	0.44	0.24
HR8	HR	0.24	0.17	2.76	0.38	0.94

Reliabilitas Human Relation

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
HR	34	0.90	.	0.58	0.30

Validitas Kompensasi Finansial

Number of used individuals: 34

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
KF1	kompensasi	0.83	0.10	5.50	0.69	0.30
KF2	kompensasi	0.81	0.08	4.08	0.52	0.35
KF3	kompensasi	0.92	0.11	4.79	0.61	0.15
KF4	kompensasi	0.92	0.11	4.79	0.61	0.15
KF5	kompensasi	0.97	0.05	4.61	0.59	0.06
KF6	kompensasi	0.87	0.09	5.17	0.65	0.24

Reliabilitas Kompensasi Finansial

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
kompensasi	34	0.96	.	0.85	0.80

Validitas Pendidikan

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
P1	Pendidikan	0.83	0.06	4.67	0.59	0.32
P2	Pendidikan	0.40	0.15	4.02	0.52	0.84
P3	Pendidikan	0.89	0.04	4.65	0.59	0.20
P4	Pendidikan	0.38	0.15	2.73	0.37	0.86
P5	Pendidikan	0.76	0.08	4.67	0.59	0.42
P6	Pendidikan	0.92	0.03	4.43	0.56	0.16
P7	Pendidikan	0.96	0.02	4.40	0.56	0.09

Reliabilitas Pendidikan

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Pendidikan	34	0.89	.	0.58	0.39

Lampiran 5 Perhitungan *Average Variance Extracted/ AVE*

Average Variance Extracted/ AVE Etos Kerja

factor loading	kuadrat fl	eror	sigma kuadrat fl	sigma eror	sigma fl+sigma eror	AVE
0.93	0.86	0.04	6.9914	0.6	7.5914	0.92
0.62	0.38	0.11				
0.9	0.81	0.04				
0.73	0.53	0.08				
0.93	0.86	0.03				
0.91	0.83	0.04				
0.78	0.61	0.08				
0.92	0.85	0.04				
0.75	0.56	0.08				
0.83	0.69	0.06				

Average Variance Extracted/ AVE Human Relation

factor loading	kuadrat fl	eror	sigma kuadrat fl	sigma eror	sigma fl+sigma eror	AVE
0.7	0.49	0.1	4.37	0.52	4.8931	0.89
0.71	0.50	0.09				
0.74	0.55	0.09				
0.81	0.66	0.07				
0.9	0.81	0.04				
0.78	0.61	0.08				
0.87	0.76	0.05				

Average Variance Extracted/ AVE Kompensasi finansial

factor loading	kuadrat fl	eror	sigma kuadrat fl	sigma eror	sigma fl+sigma eror	AVE
0.83	0.69	0.1	4.74	0.54	5.2756	0.90
0.81	0.66	0.08				
0.92	0.85	0.11				
0.92	0.85	0.11				
0.97	0.94	0.05				
0.87	0.76	0.09				

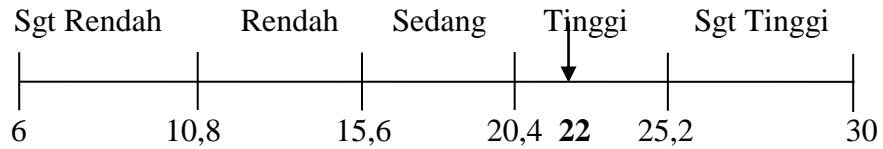
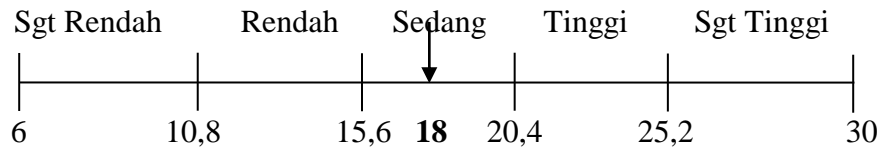
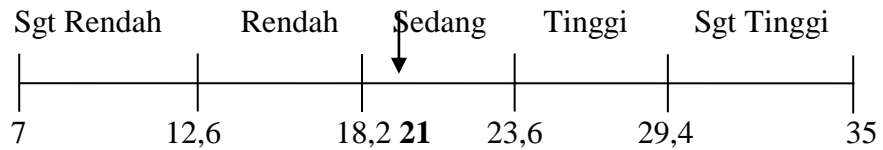
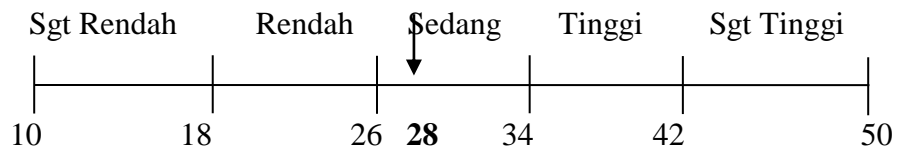
Average Variance Extracted/ AVE Pendidikan

factor loading	kuadrat fl	eror	sigma kuadrat fl	sigma eror	sigma fl+sigma eror	AVE
0.83	0.69	0.06	3.99	0.38	4.3666	0.91
0.4	0.16	0.15				
0.89	0.79	0.04				
0.76	0.58	0.08				
0.92	0.85	0.03				
0.96	0.92	0.02				

Lampiran 6 Analisis Deskriptif variabel dan korelasi

Hasil Pengujian Analisis Deskriptif

Variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max
etos	28.85294	6.233499	10	50
human_r	21.17647	4.48209	7	35
kompn	18.76471	3.610245	6	30
capaian_pe~n	22.52941	4.215666	6	30



Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Source	SS	df	MS	
Model	732.759621	3	244.253207	Number of obs = 34
Residual	549.505084	30	18.3168361	F(3, 30) = 13.33
Total	1282.26471	33	38.8565062	Prob > F = 0.0000
				R-squared = 0.5715
				Adj R-squared = 0.5286
				Root MSE = 4.2798

etos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
human_r	-.6185737	.1755992	3.52	0.001	-.9771952 .2599522
komp	-.5172571	.2180052	2.37	0.024	-.9624832 .072031
capaian_pendidikan	-.4528115	.1897692	2.39	0.024	-.840372 .065251
_cons	-4.15402	5.367536	-0.77	0.445	-15.11599 6.807952