

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Pada hakekatnya Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi satau instansi. Instansi maupun pemerintahan pada umumnya menginginkan adanya sebuah system manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri di setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan baik instansi maupun pemerintahan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber Daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, jiwa yang prima dan bertalenta, serta mempunyai etos kerja dan motivasi kerja tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan gagal. Efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai apabila Sumber Daya Manusia tersebut berkualitas **Wirawan (2015)** dalam **(Apriliani, 2018)**.

Jadi, kekuatan setiap lembaga atau instansi terletak pada pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia akan meningkat apabila memperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat yang ada untuk mengembangkan kemampuan, dan menggunakannya secara tepat. Suatu kemajuan dan kelancaran sebuah lembaga atau instansi tergantung pada kinerja karyawan.

Menurut **(sutrino 2016) dalam, (Andayani & Tirtayasa, 2019)** kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing atau tentang bagaimana dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut **(Budianto, 2015)** kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan. Hanya perusahaan yang memiliki daya saing tinggi yang akan tetap bertahan dan berkembang dalam era globalisasi ini.

Sebuah lembaga atau instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Perubahan yang terjadi di lingkungan

perusahaan, baik internal maupun eksternal akan membawa perubahan sumber daya manusia, ditujukan agar kinerja maksimal karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dicapai dengan baik, sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan dimasa mendatang.

Untuk terlaksananya tugas umum pemerintahan dalam suatu organisasi/lembaga, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya (pimpinan dan staff), Lembaga atau instansi dengan kinerja tinggi akan tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah yang berkinerja tinggi yang dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu: etos kerja yang tinggi, *human relation* (hubungan antar manusia) yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga jika etos kerja tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Jika karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, rutinitas kerja tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. *human relation* dalam suatu instansi atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan instansi atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainnya secara baik, dapat membuat hubungan yang harmonis, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Hal yang mendasari etos kerja tinggi yaitu keinginan dan kesadaran karyawan untuk menjunjung tinggi kualitas pekerjaan.

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (**Hadiasyah, 2015**)

(**Samosir, 2016**) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Sedangkan menurut **Praja (2015)** etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dengan menerapkan aspek-aspek etos kerja, diharapkan sebuah organisasi akan meningkat pada produktifitas dan profesionalitas kerjanya.

Jadi etos kerja dapat terbentuk apabila karyawan mempunyai kesadaran dan kemauan untuk bekerja secara maksimal. Apabila dalam melaksanakan tugasnya karyawan memiliki etos kerja yang rendah maka perusahaan mengalami kerugian karena karyawan tidak mampu memberikan kinerja yang baik dan maksimal, akan tetapi jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugasnya maka akan memberikan pengaruh baik pada kemajuan suatu perusahaan tersebut. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu *human relation* dan lingkungan kerja karyawan.

*Human relation* adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial,

kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya, Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (**Saputro, 2017**)

Menurut (**Samosir, 2016**) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut (**Lubis, 2015**) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan bekerja, yang mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pada produktivitas perusahaan (**Budianto, 2015**)

Jadi apabila pegawai memiliki etos kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, begitupun dengan *human relation* dan lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelaksanaan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh *human relation* tersebut

karna, jika di dalam suatu organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang tidak baik maka akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko yang berlokasi di jalan Imam Bonjol Komplek Perkantoran Pemda Mukomuko, Bandar Ratu, kota Mukomuko, Bengkulu. Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko merupakan instansi yang bergerak sebagai pelaksana otonomi bidang Pendidikan di Kabupaten Mukomuko.

Agar tujuan instansi dapat tercapai pegawai harus memiliki kinerja kerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko memiliki suatu Visi dan Misi. Visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko yaitu terwujudnya pendidikan yang prima, berdaya saing, berkualitas dan berkarakter unggul dalam membangun sumber daya manusia yang berakhlak mulia, cerdas, kompetitif dan berbudaya. Sedangkan Misi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko yaitu meningkatkan kapasitas layanan pendidikan, meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan, meningkatkan daya saing pada semua jenjang pendidikan, meningkatkan profesionalisme dalam penyelenggaraan dan layanan pendidikan, mengembangkan kebudayaan berbasis nasional.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 5 November 2020 dengan bagian Kasubag Kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko terlihat adanya penurunan kinerja pegawai, seperti

kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai, disiplin kerja di nilai belum optimal seperti ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempatnya disaat jam kerja, dan masih banyak pegawai yang bersantai-santai pada jam kerja, lingkungan kerja di nilai belum memadai, ketidak nyamanan pegawai atas tata letak peralatan kerja, kurangnya etos kerja yang baik dimilikim oleh para pegawai sehingga dirasa mengurangi kinerja pegawai serta kurangnya komunikasi internal antar pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.

Berikut akan di sajikan rekapitulasi daftar absensi karyawan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko dalam bentuk tabel mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Desember 2019.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan  
Kabupaten Mukomuko Pada Bulan Januari - Desember 2019**

Bulan	Jumlah pegawai	Hadir tepat waktu	Keterangan			Total
			Izin	Sakit	Cuti	
Januari	110	101	5	2	2	9
Februari	110	97	8	2	3	13
Maret	110	104	2	-	4	6
April	110	98	4	6	2	12
Mei	110	107	2	1	0	3
Juni	110	102	5	2	1	8
Juli	110	89	10	4	7	21
Agustus	110	99	7	2	2	11

September	110	96	6	3	5	14
Oktober	110	102	3	2	5	8
November	110	99	6	2	3	11
Desember	110	88	9	6	7	22

*(Sumber: Bagian KASUBAG Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko)*

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa daftar kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko selalu berfluktuasi (naik turun) pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko pada bulan Januari 2019 sampai bulan Desember 2019. Yang dimana dari 110 pegawai pada bulan Januari yang hadir tepat waktu sebanyak 101 orang, dari 9 orang terdapat izin 5 orang, sakit 2 orang dan cuti 2 orang. Selanjutnya pada bulan Februari yang hadir tepat waktu sebanyak 97 orang, dari 13 orang terdapat izin 8 orang, sakit 2 orang dan cuti 3 orang. Pada bulan Maret yang hadir tepat waktu sebanyak 104 orang, dari 6 orang terdapat izin 2 orang, sakit 0 orang dan cuti 4 orang. Pada bulan April yang hadir tepat waktu sebanyak 98 orang, dari 12 orang terdapat izin 4 orang, sakit 6 orang dan cuti 2 orang. Lalu pada bulan Mei pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 107 orang, dari 3 orang terdapat izin 2 orang, sakit 1 orang dan cuti 0 orang. Pada bulan Juni yang hadir tepat waktu sebanyak 102 orang, dari 8 orang terdapat izin 5 orang, sakit 2 orang dan cuti 1 orang. Bulan Juli yang hadir tepat waktu sebanyak 89 orang, dari 21 orang terdapat izin 10 orang, sakit 4 orang dan cuti 7 orang. Selanjutnya pada bulan Agustus pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 99 orang, dari 11 orang terdapat izin 7 orang, sakit 2 orang dan cuti 2 orang. Selanjutnya bulan September pegawai yang hadir



tepat waktu sebanyak 96 orang, dari 14 orang terdapat izin 6 orang, sakit 3 orang dan cuti 5 orang. Selanjutnya bulan Oktober pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 102 orang, dari 8 orang terdapat izin 3 orang, sakit 2 orang dan cuti 5 orang. Selanjutnya bulan November pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 99 orang, dari 11 orang terdapat izin 6 orang, sakit 2 orang dan cuti 3 orang. Selanjutnya bulan Desember pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 88 orang, dari 22 orang terdapat izin 9 orang, sakit 6 orang dan cuti 7 orang.

Alasan ketidak hadiran pegawai berbeda-beda, ketika tingkat kehadiran pegawai rendah maka akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko. Yang dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain :kemampuan, hubungan dengan organisasi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja seperti datang tidak tepat waktu, cepat pulang dan juga kurangnya semangat kerja sehingga jarang masuk untuk bekerja, dan faktor *human relation* (hubungan antar manusia) yang mana juga sangat memengaruhi terhadap kinerja sebuah lembaga atau instansi, jika terdapat sebuah instansi yang memiliki hubungan pegawai yang kurang optimal maka kinerja yang di dapatkan oleh instansi tersebut kurang optimal pula. dan etos kerja yang kurang dimiliki oleh para pegawai seperti prinsip kerja, motivasi, kerja keras dan juga moralitas dan keseriusa. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja .

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan sehingga kinerja pegawai dalam organisasi dapat optimal. Pencapaian kinerja yang optimal

padaPerkembangan pembangunan sektor pendidikan dilihat dari tingkat Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partipasi Murni (APM) tiap jenjang pendidikan serta bertambahnya jumlah lembaga sekolah dari tahun ke tahun sebagai perwujudan dan peningkatan akses layanan pendidikan

Berikut tabel presentase data pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

**Tabel 1.2**

**Data Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan  
Kabupaten Mukomuko Pada Tahun 2015 – Tahun 2019**

<b>Program</b>	<b>Indikator kerja</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Paud</b>	APK(%)	41,58	43,66	45,84	49,51	51,98
	<b>Jumlah TK/RA</b>	<b>98</b>	<b>112</b>	<b>132</b>	<b>143</b>	156
<b>SD/MI/SDBL/ Paket A</b>	Angka Partisipasi kasar (APK) (%)	101,7	102,88	103,60	104,67	110,80
	Angka Partisipasi Murni (APM) (%)	95,48	95,84	96,54	97,35	97,64
	Angka putus sekolah	0,29	0,25	0,23	0,22	0,12
	Angka kelulusan	99,74	99,69	99,84	100	98,92
	<b>Jumlah SD/SDBL</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>128</b>	<b>128</b>	<b>130</b>
<b>SMP/MT/ Paket B</b>	APK(%)	91,20	95,03	96,03	97,93	98,66
	Angka	72,50	73,17	75,72	74,11	82,89

	partisipasi murni (APM) (%)					
	Angka putus sekolah	0,32	0,26	0,66	0,17	0,24
	Angka kelulusan	92,62	98,51	99,79	100	100
	<b>Jumlah SMP</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>
<b>SMA/SMK/MA/SMA/Paket C</b>	APK(%)	53,47	49,46	51,18	53,52	74,22
	APM(%)	47,23	36,26	41,46	38,85	63,90
	Angka putus sekolah	0,15	0,14	0,12	0,10	0,03
	Angka kelulusan	99,37	99,94	98,22	99,57	99,98
	<b>Jumlah SMA</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>20</b>
	<b>Jumlah SMK</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

(Sumber: Bagian KASUBAG Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko)

Dari data tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko dalam program PAUD mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai 2019. Angka Partisipasi kasar (APK) tahun 2015 sebanyak (41,58 %) tahun 2016(43,66%) tahun 2017 (45,84%) tahun 2018( 49,51%) dan tahun 2019 menjadi (51,98%). Untuk program SD/MI/SDLB/Paket A juga mengalami peningkatan angka partisipasi kasar (APK) dari tahun 2015 sampai 2019, tahun 2015 sebanyak (101,7 %) tahun 2016 ( 102,88%) tahun 2017 (103,60%) tahun 2018( 104,67%) dan tahun 2019 menjadi (110,80 %), sementara Angka partisipasi murni (APM) juga mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai 2019, tahun 2015 (95,48%) tahun 2016 (95,84%) tahun 2017( 96,54%) tahun 2018 (97,35%) tahun 2019

menjadi(97,64%). Dan untuk program SMP/MTs/ sederajat, APK juga mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, tahun 2015 sebanyak (91,20 %) pada tahun2016 (95,03%) tahun 2017 ( 96,03%) tahun 2018 ( 97,93%) dan tahun 2019 menjadi (98,66%)dan APM mengalami penurunan dan peningkatan dari tahun 2015 sampai 2019, tahun 2015 ( 72,50%) tahun 2016 (73,17%) tahun 2017 ( 75,72%) tahun 2018 ( 74,11%) dan tahun 2019 (82, 89%). Selanjutnya untuk program SMA/SMK/MA/ sederajat juga mengalami penurunan peningkatan APK dari tahun 2015 sampai 2019, tahun 2015 sebanyak ( 53,47%), tahun 2016 (49, 46%) tahun 2017 ( 51,18%) tahun 2018 (53,52) dan tahun 2019 ( 74,22%) sementara itu APM juga mengalami penurunan peningkatan dari tahun 2015 sampai 2019, tahun 2015 sebanyak (47,23%), tahun 2016 (36,26%) tahun 2017 (41,46%) tahun 2018 ( 38,85%) dan tahun 2019 menjadi (63,90%).

Ketidak stabilan penurunan dan peningkatan APK dan APM tersebut juga bisa disebabkan oleh adanya penurunan tingkat produktivitas pada pegawai. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain *human relation* hubungan antara pegawai itu sendiri, yang mana hubungan antara sesama pekerja di dalam dalam dunia kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Serta terdapat faktor lainnya seperti perbedaan pandangan etos kerja yang meliputi perbedaan pola pikir, prinsip, cara pandang, serta sikap antar pegawai dalam bekerja yang berdampak pada penyelesaian tugasnya dan

berdampak pada kinerja pegawai sehingga terjadi ketidak stabilan angka partisipasi kasar (APK) dan angka partisipasi murni (APM) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.

Sementara itu kinerja pegawai dapat meningkat apabila variabel – variabel tersebut dapat terlaksanan dengan baik. Berdasarkan fenomena diatas, maka judul yang diambil berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETOS KERJA SEBAGI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MUKOMUKO”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Masih terdapat penurunan angka APK dan APM pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
2. Masih adanya persentase angka anak yang putus sekolah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko di nilai belum memadai
3. Angka kelulusan dianggap belum mencapai angka yang optimal masih pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupten Mukomuko

4. Masih banyak pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko yang masih belum memiliki etos kerja yang baik dalam berkerja
5. Motivasi kerja yang di miliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko masih rendah
6. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko masih rendah
7. Kemampuan dan keahlian yang di miliki oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko di nilai belum optimal
8. Adanya perbedaan pandangan etos kerja terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten MukoMuko
9. Kurangnya kerja sama antar pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
10. Masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu pada Dinas Pedidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
11. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko di nilai masih rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hala-hal yang berkenaan dengan *human relation* (X1), lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas. etos kerja (Z) sebagai varibel intervening, dan Kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
3. Bagaimanakah pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
4. Bagaimanakah pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
5. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
6. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko?
7. Bagaimanakah pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
8. Bagaimanakah pengaruh *humanrelation* terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?
9. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai varibel intervening pada Dinas pedidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *humanrelation* terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko

### **1.6 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis



Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang *human relation* dan lingkungan kerja serta etos kerja dalam kinerja pegawai sebuah organisasi.

#### 2. Bagi pegawai

Menjadikan hasil penelitian ini menjadi acuan dan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomukodan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam organisasi dan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya *human relation* dan lingkungan kerja serta etos kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai pedoman untuk melakukan penelitian, sebagai pelengkap dan pembanding untuk penelitian