

PENGARUH *HUMAN RELATIONS* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA DEPOK

Akbar Samudra ¹, Marsofiyati ², Puji Wahono ³

Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: Akbarsamudrabulaktimur@gmail.com		No. Telp: 081281178916
Submitted 28 Juni 2024	Accepted 4 Juli 2024	Published 5 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Human Relations* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) pada pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini merupakan pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok menggunakan teknik penentuan sampel *propotional random sampling* dengan jumlah 110 pegawai sebagai responden yang berasal dari bidang Jabatan Fungsional, Sub Bagian Umum & Kepegawaian, Sub Bagian PEP, Sub Bagian Keuangan & Aset, Bidang Pembinaan SD, Bidang Pembinaan SMP, Bidang Pembinaan PAUD & DIKMAS dan Bidang Sarana & Prasarana Kependidikan. Analisis data yang digunakan yaitu uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien parsial (Uji T), Uji Koefisien Determinasi (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan IBM SPSS *Statistic* 26. Hasil penelitian menunjukkan variabel *human relations* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap etos kerja dengan T_{hitung} sebesar 7,905. Variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap etos kerja dengan T_{hitung} sebesar 6,416. Selanjutnya, Variabel *human relations* (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) dengan F_{hitung} 5,916 yang memiliki pengaruh sebesar 53,5% sehingga masih ada sisanya 46,5% yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Human Relations*, Lingkungan Kerja, Etos Kerja

ABSTRACT

This research aims to find out whether *Human Relations* (X1) and Work Environment (X2) influence the Work Ethic (Y) of civil servants at the Depok City Education Service. The method used in this research is a quantitative method. The population of this study were civil servants from the Depok City Education Department using a proportional random sampling technique with a total of 110 employees as respondents coming from the Functional Positions, General & Personnel Sub-Section, PEP Sub-Section, Finance & Assets Sub-Section, Elementary School Development Sector, Middle School Development Sector, PAUD & DIKMAS Development Sector and Educational Facilities & Infrastructure Sector. The data analysis used is Normality Test, Linearity Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, Partial Coefficient Test (T Test), Determination Coefficient Test (F Test) and Determination Coefficient Test (R^2) with IBM SPSS *Statistics* 26. The research results show that the *human relations* variable (X1) has a direct positive and significant effect on work ethic with a T count of 7.905. The work environment variable (X2) also has a direct positive and significant effect on work ethic with a T count of 6.416. Furthermore, the variables *human relations* (X1) and work environment (X2) together have a positive and significant effect on work ethic (Y) with an F count of 5.916 which has an influence of 53.5% so there is still the remaining 46.5% which is influenced by other variables. which was not examined by researchers in this study.

Keywords: *Human Relations*, Work Environment, Work Ethic

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut dikarenakan manusia dapat dijadikan sebagai komponen utama dalam suatu instansi pemerintahan meskipun kemajuan teknologi berkembang dengan pesat yang dapat menggantikan manusia sehingga manusia dituntut untuk meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah demi keberlangsungan hidup instansi pemerintah.

Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang serius dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten supaya dapat bersaing dengan negara lain. Beberapa tantangan tersebut adalah menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang memadai, memiliki semangat kerja yang tinggi dan terus mengembangkan keterampilan setiap saat. Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan Indonesia sering disebut juga pegawai negeri sipil (PNS).

Keberadaan aparatur sipil negara atau pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan mampu menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya serta mampu memberikan pelayanan masyarakat secara adil kepada seluruh masyarakat, PNS sendiri memiliki tugas masing-masing untuk menjalankan roda pemerintahan demi memajukan negara. Alhasil, pemerintah pusat membentuk lembaga negara yang diisi oleh pegawai negeri sipil untuk mengatasi masalah di berbagai banyak bidang yang menjadi kunci untuk kemajuan negara.

Menurut Anoraga (2014) Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Pada umumnya setiap instansi pemerintahan memiliki suatu pandangan yang diyakini oleh setiap pegawai dalam menyikapi suatu pekerjaan supaya selalu bersemangat dalam bekerja untuk menyelesaikan beragam pekerjaan. Etos kerja dapat ditunjukkan dari pandangan pegawai yang menekuni suatu pekerjaannya. Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali (Lawu, Suhaila dan Lestiowati, 2019).

Keberadaan Dinas Pendidikan Kota Depok sebagai lembaga pemerintahan wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai pembina, pengawas, pengayom dan pemerhati masalah-masalah pendidikan.

Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dinas pendidikan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai etos kerja yang tinggi serta senantiasa berkomitmen untuk melakukan pemerataan penyelenggaraan pendidikan di seluruh daerah kota Depok. Tenaga kerja dalam hal ini yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok yang harus memiliki etos kerja dalam pekerjaannya demi mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan di kota Depok serta membantu jalannya roda pemerintahan dalam hal pemberian pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Saat ini, penyelenggaraan sistem akuntabilitas pada Dinas Pendidikan Kota Depok masih memerlukan pengelolaan yang sinergi antara tujuan, sasaran, program dan kegiatan. Belum optimalnya penyelenggaraan tata kelola pendidikan yang akuntabel, rendahnya penyediaan informasi seperti perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pemerintah. Sementara untuk aspek pelaporan dan evaluasi internal masih memerlukan peningkatan. Sehingga, penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel menjadi prioritas yang harus diselesaikan (Wijayanto, 2021).

Melihat hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat kota Depok menjabarkan permasalahan yang harus dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kota Depok yaitu : Belum Optimalnya Penyelenggaraan Tata Kelola Pendidikan Yang Akuntabel dan Dinas Pendidikan Kota Depok harus melakukan sejumlah perbaikan dari berbagai aspek. Hal tersebut membuktikan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan masih rendah dikarenakan Dinas Pendidikan Kota Depok masih belum optimalnya menyelenggarakan pendidikan yang akuntabel yang dimana kata "Akuntabel" berkaitan dengan tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya pada karakteristik etos kerja pegawai sehingga Dinas Pendidikan Kota Depok terasa kurang bertanggung jawab dalam menjalankan institusi yang diamanahkan oleh kementerian pendidikan dan apabila tanggung jawab kurang maka pandangan pegawai negeri sipil terhadap pekerjaannya kurang diperhatikan dan cenderung mengabaikan beberapa pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah human relations (Hubungan Antar Manusia), lingkungan kerja, budaya, agama dan kepemimpinan. Setelah melakukan pra-riset penelitian menunjukkan faktor yang mendominasi terhadap etos kerja yaitu human relations sebesar 40% dan lingkungan kerja sebesar 30%.

Peneliti menduga bahwa pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok masih memiliki etos kerja yang rendah. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan penelitian mengenai masalah “Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Depok”.

KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Menurut Geertz (1975) menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya untuk mengambil keputusan. Sedangkan, Menurut Darodjat (2015) menyatakan bahwa etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Sementara itu, menurut Anoraga (2014) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Hal ini senada dengan ahli teori menurut Weber (1978) menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Menurut Izzan dan Artyaza (2013) menyatakan bahwa etos kerja merupakan kepribadian diri dan cara seseorang dalam mengekspresikan diri melalui pekerjaan yang berpijak pada motivasi, karakteristik, dan semangat dasar untuk menjadi pribadi yang berkinerja baik.

Menurut Sinamo (2005) menyatakan bahwa Adapun indikator-indikator di dalam etos kerja yaitu : Penuh tanggung jawab, Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius.

Human Relations

Menurut I. L. Heckmann dan S. G. Huneryager (1967) menyatakan bahwa “*Human relations is a term used in today's business to describe a systematic and growing field of knowledge that aims to explain the behavior and attitudes of human beings in their workplaces not merely as individuals but primarily in terms of other human beings, subordinates and superiors, superiors and subordinates, subordinates and subordinates.*” yang artinya : hubungan antar manusia adalah istilah yang digunakan dalam perusahaan pada saat ini untuk menggambarkan bidang pengetahuan yang sistematis dan berkembang yang bertujuan untuk menjelaskan tingkah laku dan sikap manusia ditempat mereka bekerja bukan sebagai individu belaka tetapi terutama dalam hubungannya dengan manusia lainnya, atasan dan atasan, atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan. Menurut Siagian (2011) menyatakan bahwa *Human Relations* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Sementara itu, menurut Musanef (2004) menyatakan bahwa *human relationship* (hubungan antar manusia) adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Rakhmad (1999) menyatakan bahwa human relation dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut :

1 Kebutuhan untuk bekerja sama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerja sama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2 Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3 Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah di mana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4 Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah di mana di dalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Hal tersebut senada dengan ahli teori Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Menurut Kohun (1992) menyatakan bahwa “*defined work environment as the bridge between the employees and the workplace. It is referred to the setting, situation, condition, or circumstances where employees perform their job*” didefinisikan lingkungan kerja sebagai jembatan antara karyawan dan tempat kerja. Ini mengacu pada pengaturan, situasi, kondisi, atau keadaan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Soetjipto (2010) menyatakan bahwa indikator yang menjadi ukuran dari lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan suara
- d. Pewarnaan
- e. Kebersihan
- f. Keamanan
- g. Tata ruang
- h. Fasilitas

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan yang harmonis
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Keadilan dalam bekerja

Hipotesis

H₁ Pengaruh Human Relations Terhadap Etos Kerja

According to Sinamo (2005) “human relation is also a way to create a good work ethic because human relation is intertwined relationships between employees, very good situation and physical conditions of the work environment itself, security and safety is good for employees, the social working environment, attention to the needs of the physical as well as spiritual, self esteem in the work environment, leadership, the granting of incentives to employees” yang artinya Menurut Sinamo (2005) menyatakan bahwa human relations merupakan cara untuk menciptakan etos kerja yang baik karena human relations adalah terjalannya hubungan antar karyawan, situasi dan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri sangat baik, keamanan dan keselamatan kerja baik bagi karyawan, lingkungan kerja sosial, perhatian terhadap kebutuhan jasmani dan rohani, harga diri dalam lingkungan kerja, kepemimpinan, pemberian insentif kepada karyawan”.

Sedangkan, menurut Widjaja (2008) menyatakan bahwa hal terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis guna mencapai kepuasan kerja yang bertujuan menciptakan etos kerja.

H₁ : *Human Relations* berpengaruh terhadap Etos Kerja secara positif dan signifikan

H₂ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Jazil & Sujoko, 2022).

Menurut Yedon dan Rian (2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja adalah posisi dan keadaan dimana pegawai bekerja. lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berjalannya operasional suatu perusahaan. lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentunya akan meningkatkan etos kerja karyawan. Menurut Suryani dan Aji (2020) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan yaitu kondisi fisik lingkungan kerja. Apabila kondisi tempat bekerja tenang, ruangan kerja yang nyaman, terdapat peralatan yang memadai, ventilasi yang cukup, perlindungan terhadap bahaya. Seluruh bentuk nyata yang terdapat pada tempat bekerja sehingga dapat memberikan dampak untuk karyawan secara spontan maupun bertahap disebut kondisi fisik lingkungan kerja.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja secara positif dan signifikan

H₃ Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Menurut Rahmad (2019) menyatakan bahwa adapun beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (geografis), pendidikan dan motivasi intrinsik individu, hubungan yang terjalin dengan baik (human relations), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, serta pemberian insentif bagi pegawai.

Hubungan antar manusia (human relations) dalam sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kelancaran jalannya proses kerja sama dalam perusahaan, hubungan yang baik antara pimpinan sampai bawahan membuat suatu pekerjaan lebih mudah dipahami dan memberikan semangat tersendiri untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab masing-masing dan kondisi fisik lingkungan kerja dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja (Kaburito, Taroreh, & Lumintang, 2020).

Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menciptakan suasana hati yang baik sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. terciptanya hubungan baik tersebut bisa meningkatkan etos kerja karyawan (Hardianti. et al., 2022).

H₃ : *Human Relations* dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini dilakukan dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai Juli 2024. Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Depok. Peneliti memilih tempat penelitian ini dikarenakan menemukan adanya suatu masalah pada penyelenggaraan Dinas Pendidikan Kota Depok yang dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil (PNS) yaitu : belum optimalnya pengelolaan tata kelola pendidikan yang akuntabel. Hal tersebut sesuai dengan masalah pada penelitian ini. Peneliti menggunakan metode penelitian melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan angket sebagai alat penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dijabarkan pada penelitian ini. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Depok sebanyak 157 orang . Pengambilan dan penentuan sampel mengacu pada tabel penentu jumlah sampel dari tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sebanyak 110. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0 dimana metode analisis data menggambarkan nilai rata-rata (Mean), nilai tengah (Median), nilai paling sering muncul (Modus), Kuartil, Desil, Range, Rata-rata Simpangan, Varians, Standar Deviasi (Standard Deviation). Kemudian dijelaskan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi untuk analisis statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini memiliki sampel sebanyak 110 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau 38,2% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang atau 61,8%. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan usia 18 tahun – 30 tahun sebanyak 7 orang (6,4%), 31 tahun – 41 tahun sebanyak 50 orang (45,5%), 41 tahun – 50 tahun sebanyak 33 orang (30%) dan usia > 50 tahun sebanyak 20 orang (18,2%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 0 orang (0%), SMP sebanyak 0 orang (0%), SMA sebanyak 14 orang (12,7%), D3 sebanyak 3 orang (2,7%), D4/S1 sebanyak 65 orang (59,1%), S2 sebanyak 26 orang (23,6%) dan S3 sebanyak 2 orang (1,8%).

Berdasarkan hasil dari pengolahan data etos kerja, diperoleh deskriptif data. Dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat N atau jumlah responden sebanyak 110 pegawai negeri sipil (PNS) dengan missing atau data yang hilang sebesar 0. *Mean* atau rata-rata skor sebesar 39,17/39. *Median* atau nilai tengah sebesar 40. *Mode* atau skor yang paling sering muncul yaitu sebesar 40. *Standard deviation* atau simpang baku sebesar 7,596 serta *Variance* sebesar 57,704. *Range* atau selisih dari

nilai tertinggi dan nilai terendah sebesar 31. *Minimum* atau nilai terendah sebesar 24 dan *Maximum* atau nilai tertinggi sebesar 55. *Sum* atau jumlah data etos kerja adalah sebesar 4309. Berdasarkan hasil dari pengolahan data human relations, diperoleh deskriptif data seperti diatas. Dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat N atau jumlah responden sebanyak 110 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan missing atau data yang hilang sebesar 0. Mean atau rata-rata skor sebesar 58,29/58. Median atau nilai tengah sebesar 58. Mode atau skor yang paling sering muncul yaitu sebesar 58. Standard deviation atau simpang baku sebesar 9,677 serta variance sebesar 93,639. Range atau selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah sebesar 39. Minimum atau nilai terendah sebesar 38 dan Maximum atau nilai tertinggi sebesar 77. Sum atau jumlah data human relations adalah sebesar 6412. Berdasarkan hasil dari pengolahan data lingkungan kerja, diperoleh deskriptif data seperti diatas. Dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat N atau jumlah responden sebanyak 110 dengan missing atau data yang hilang sebesar 0. Mean atau rata-rata skor sebesar 56,19/56. Median atau nilai tengah sebesar 56,50/57. Mode atau skor yang paling sering muncul yaitu sebesar 57. Standard deviation atau simpang baku sebesar 7,848 serta Variance sebesar 61,587. Range atau selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah sebesar 31. Minimum atau nilai terendah sebesar 41 dan Maximum atau nilai tertinggi sebesar 72. Sum atau jumlah data lingkungan kerja adalah sebesar 6181.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika sebaran data yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau $>0,05$ maka dapat dinyatakan sebaran data berdistribusi normal dan begitu pula sebaliknya jika sebaran data yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $<0,05$ maka dapat dinyatakan sebaran data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

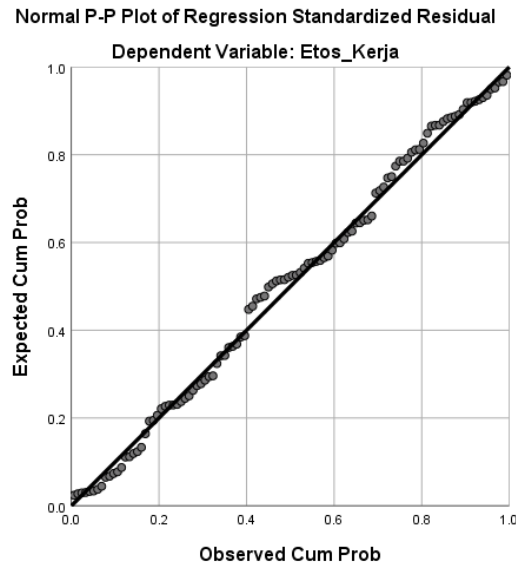
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Human_Relations	Lingkungan_Kerja	Etos_Kerja
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.29	56.19	39.17
	Std. Deviation	9.677	7.848	7.596
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.067	.050	.059
	Positive	.067	.050	.059
	Negative	-.043	-.049	-.052
Test Statistic		.067	.050	.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel output di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *human relations* (X1), lingkungan kerja (X2) dan etos kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat dikatakan data berdistribusi normal karena nilai signifikansi melebihi nilai 0,05. Perhitungan uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot (P-P PLOT)*.

Berikut ini merupakan output berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 26.0:



Gambar 4. 1 Uji Normal Probability Plot (P-P Plot)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan uji analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi *Linearity* < 0,05. Sedangkan apabila dilihat dari *Deviation From Linearity* jika nilai signifikansinya > 0,05, maka variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji linearitas menggunakan SPSS 26. Hasil uji linearitas variabel *human relations* (X1) dengan etos kerja (Y) dapat dilihat dari output tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 4. 2 Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos_Kerja * Human_Relations	Between Groups	(Combined)	2229.058	39	57.155	.985	.001
		Linearity	103.634	1	103.634	1.786	.001
		Deviation from Linearity	2125.424	38	55.932	.964	.539
	Within Groups		4060.661	70	58.009		
	Total		6289.718	109			

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil pengujian tabel tersebut nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar $0,539 > 0,05$ atau dapat dikatakan nilai 0,539 lebih besar dari signifikansi 0,05 yang berarti terdapat adanya hubungan linear antara variabel *human relations* (X1) dengan etos kerja (Y).

Selanjutnya , Pengujian linearitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan etos kerja (Y) dapat dilihat dari output tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 4. 3 Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	1344.418	31	43.368	.684	.003
		Linearity	170.988	1	170.988	2.697	.003
		Deviation from Linearity	1173.430	30	39.114	.617	.930
		Within Groups	4945.300	78	63.401		
		Total	6289.718	109			

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil pengujian tabel tersebut nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar $0,930 > 0,05$ atau dapat dikatakan nilai 0,930 lebih besar dari signifikansi 0,05 yang berarti terdapat adanya hubungan linear antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan etos kerja (Y).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 . Berikut ini adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26.0:

Tabel 4. 4 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	27.463	6.033		4.553	.000	
	Human_Relations	.070	.078	.089	7.905	.000	.923 1.084
	Lingkungan_Kerja	.136	.096	.140	6.416	.000	.923 1.084

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas yang telah diolah dan diketahui nilai *Tolerance* sebesar $0,923 > 0,1$ atau bisa dikatakan bahwa nilai $0,923$ lebih besar dari $0,1$ dan nilai *Variance Inflation Vector (VIF)* sebesar $1,084 < 10$ atau bisa dikatakan bahwa nilai $1,084$ lebih kecil dari 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik memiliki syarat tidak adanya masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Spearman's rho dan Scatterplot. Pengambilan keputusan nilai probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dan sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat masalah heterokedastisitas. Berikut ini merupakan output dari pengujian heterokedastisitas menggunakan uji *Spearman's rho* menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0:

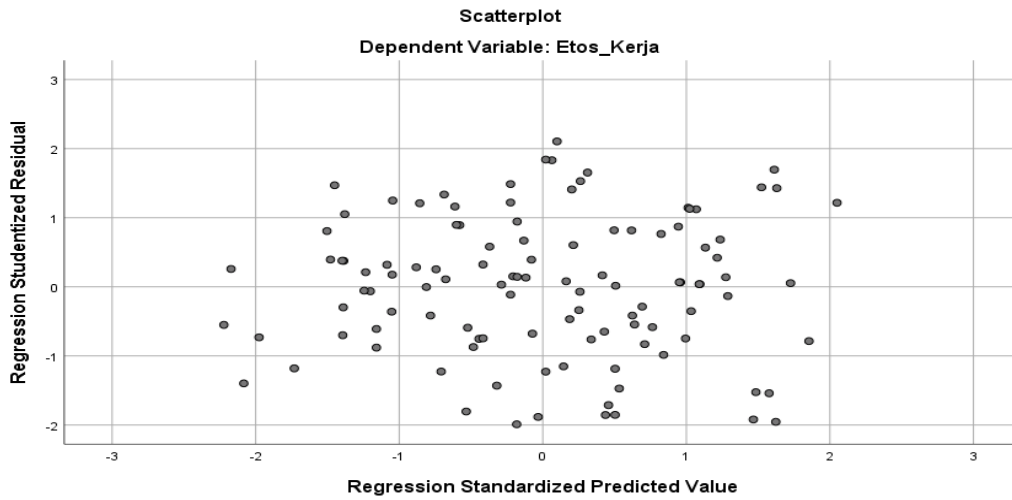
Tabel 4. 5 Uji Heterokedastisitas *Spearman's rho*

Correlations					
			<i>Human_ Relations</i>	Lingkungan_Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Human_Relations	Correlation Coefficient	1.000	.300**	.002
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.982
		N	110	110	110
	Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	.300**	1.000	-.016
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.865
		N	110	110	110
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.002	-.016	1.000
		Sig. (2-tailed)	.982	.865	.
		N	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan *human relations* (X1) sebesar $0,982 > 0,05$ atau dapat dikatakan nilai $0,982$ lebih besar dari $0,05$ sehingga model regresi variabel tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) sebesar $0,865 > 0,05$ atau dapat dikatakan nilai $0,865$ lebih besar dari $0,05$ sehingga model regresi variabel tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Pada Grafik *Scatterplot* diatas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini adalah output yang dihasilkan dari perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 26.0:

Tabel 4. 6 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.463	6.033		4.553	.000		
	<i>Human_Relations</i>	.070	.078	.089	7.905	.000	.923	1.084
	Lingkungan_Kerj a	.136	.096	.140	6.416	.000	.923	1.084

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 27,463 + 0,070 X_1 + 0,136 X_2$$

Dilihat dari persamaan regresi diatas nilai konstanta sebesar 27,643 artinya jika *human relations* (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada pegawai nilainya 0, maka nilai etos kerja (Y) adalah sebesar 27,643. Nilai dari *human relations* (X1) sebesar 0,070 dan nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,136 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut: Nilai

koefisien *human relations* (X1) yang bernilai positif, artinya bahwa pada saat *human relations* (X1) pegawai tinggi maka etos kerja (Y) pada pegawai cenderung tinggi, begitu pula sebaliknya apabila *human relations* (X1) pegawai rendah maka etos kerja (Y) pada pegawai cenderung rendah. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) yang bernilai positif, memiliki arti bahwa pada saat lingkungan kerja (X2) pegawai tinggi maka etos kerja (Y) pada pegawai cenderung tinggi

Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh secara simultan dengan variabel terikat. Berikut ini merupakan output uji F menggunakan SPSS 26.0:

Tabel 4. 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.435	2	108.717	5.916	.000 ^b
	Residual	6072.283	107	56.750		
	Total	6289.718	109			

a. Dependent Variable: Etos_Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Human_Relations

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 5,916 dan nilai Signifikan 0,000. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 0,05 df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1=2$ dan $df\ 2 = n-k-1$ (n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas) atau $110 - 2 - 1 = 107$. Berdasarkan distribusi F untuk probabilitas 0,05 dengan df 107 mendapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,08. Hal tersebut berarti bahwa $F_{hitung}\ 5,916 > F_{tabel}\ 3,08$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_3 dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *human relations* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap etos kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota Depok.

Uji T

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai T_{hitung} pada output tabel *coefficients*. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan output hasil uji t menggunakan SPSS 26.0:

Tabel 4. 8 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	27.463	6.033		.000
	Human_Relations	.070	.078	.089	.000
	Lingkungan_Kerja	.136	.096	.140	.000

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas, hasil dari tabel uji T diperoleh T_{tabel} yang dapat dicari pada tabel distribusi T pada taraf signifikansi dengan rumus $T_{tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$ atau $(0,025 ; 107)$, maka didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1,982. Nilai signifikansi Human Relations (X1) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0.000 dan nilai Thitung sebesar 7,905. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.000$ dan nilai Thitung $7,905 > 1,982$ maka pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima, sehingga terdapat pengaruh positif Human Relations (X1) terhadap Etos Kerja (Y) pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0.000 dan nilai Thitung sebesar 6,416. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.000$ dan nilai Thitung $6,416 > 1,982$ maka pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 dapat diterima, sehingga terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja (Y) pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (X) mampu menjelaskan variasi terikat (Y). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil output perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26.0 :

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.535	.517	7.533

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Human_Relations
b. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Nilai R Square (R^2) atau pengaruh antara human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,535. Sehingga, pengaruh human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap (Y) memiliki pengaruh yang cukup kuat.

H1 : Terdapat pengaruh positif Human Relations (X1) terhadap Etos Kerja (Y) pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t untuk variabel Human Relations (X1) dapat diketahui pada tabel distribusi T pada taraf signifikansi dengan rumus $T_{tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$ atau $(0,025 ; 107)$, maka didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1,982. Sehingga, dapat diketahui nilai signifikansi $0.000 < 0.000$ dan nilai Thitung $7,905 > T_{tabel}$ 1,982 maka pengambilan keputusan dalam uji T berarti Human Relations (X1) secara parsial berhubungan positif dan signifikan dengan Etos Kerja (Y). Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini diterima karena hasil uji menunjukkan variabel human relations berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok.

H2 : Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y) pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat diketahui pada tabel distribusi T pada taraf signifikansi dengan rumus $T_{tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$ atau $(0,025 ; 107)$, maka didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1,982. Sehingga, dapat diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,000$ dan nilai $T_{hitung} 6,416 > T_{tabel} 1,982$ maka pengambilan keputusan dalam uji T berarti Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan Etos Kerja (Y). Maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini diterima karena hasil uji menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara human relations dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota depok.

Pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 0,05 df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1=2$ dan df $2 = n-k-1$ (n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas) atau $110 - 2 - 1 = 107$. Berdasarkan distribusi F untuk probabilitas 0,05 dengan df 107 mendapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,08. Mengetahui hal tersebut berarti bahwa $F_{hitung} 5,916 > F_{tabel}$ yaitu 3,08 yang berarti bahwa Human Relations (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y). Berdasarkan hasil uji tersebut, maka H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti human relations dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja pegawai negeri sipil (PNS) dinas pendidikan kota depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) dinas pendidikan kota depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Human Relations* (X1) dengan Etos Kerja (Y), dapat dilihat dari $T_{hitung} 7,905 > T_{tabel} 1,982$. Semakin tinggi *Human Relations* pegawai maka Etos Kerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Etos Kerja (Y), dapat dilihat dari $T_{hitung} 6,416 > T_{tabel} 1,982$. Semakin tinggi lingkungan kerja pegawai maka Etos Kerja pegawai akan semakin meningkat. Terdapat pengaruh secara simultan antara *Human Relations* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y), dapat dilihat dari $F_{hitung} 5,916 > F_{tabel}$ yaitu 3,08. Semakin tinggi *Human Relations* dan Lingkungan Kerja pegawai maka Etos Kerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darodjat, A. T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Geertz, C. (1975). *The Interpretation Of Culture*. London: Hutchinson.
- Hardianti, Dangnga, M. T., Dipomatmodjo, T. S. P., & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 2(1).

- Heckmenn, I. ., & Huneryager, S. . (1967). *Human Relations in Management*. Michigan: South-western Publishing Company.
- Izzan, A., & Artyasa, U. S. (2013). *The Life Management: Menata Kelola Hidup agar lebih baik Bermakna dan Berbahagia*. Bandung: Anggota IKAPI.
- Jazil, A. S., & Sujoko, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 3(I), 87–103.
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28124>
- Kohun, S. (1992). *Business environment*. Ibadan: University Press.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Musanef. (2004). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nitisemito, A. s. (2012). *Manajemen Personalialia* (12th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmad. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(01), 37–53. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i01.183>
- Rakhmad, J. (1999). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Professional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Barkeley And Los Angeles: University Of Caliifornia Press.
- Widjaja, H. A. . (2008). *Komunikasi dan hubungan masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanto. (2021). Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kota Depok Tahun 2021 - 2026. Retrieved December 1, 2022, from <https://disdik.depok.go.id/wp-content/uploads/2022/07/RENSTRA-DISDIK-2021-2026-FINAL-2.pdf>
- Yedon, S., & Rian, M. K. (2021). The Effect Of Human Relation And Environmental Conditions On Employees Work Ethic. *Jambura Science of Management*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.37479/jsm.v3i1.5630>