

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, PENGALAMAN KERJA DAN STRES
KERJATERHADAP PENGALAMAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN ASAHAN**

Leli Prida Br. Purba¹, Dr. Normansyah, SE, M.Si^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: ¹lelyfridapurba13@gmail.com; ^{2*}manajemenfeuna@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of human relations, work experience, and job stress on work ethic. The data analysis technique used was multiple linear regression. The regression results produced the equation $Y = 2,851 + 0,468X_1 + 0,477X_2 - 0,013X_3$. The F-test resulted in an $F_{count} (7.949) > F_{table} (2.96)$, meaning that human relations, work experience, and job stress simultaneously affect work ethic. The t-test results show that, partially, human relations has a positive effect on work ethic because $t_{count} (2.892) > t_{table} (2.04841)$; work experience has a positive effect on work ethic because $t_{count} (2.222) > t_{table} (2.04841)$; and job stress has a negative effect on work ethic because $-t_{count} (-2.129) < -t_{table} (-2.04841)$. The R^2 test results show an Adjusted R Square value of 0.410, meaning that the independent variables—comprising human relations, work experience, and job stress—are able to explain work ethic by 41%, while the remaining 59% is explained by other variables not included in this study.*

Keywords: *Human Relations, Work Experience, Job Stress, Work Ethic*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *human relation*, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap Pengalaman Kerja. Jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 2,851 + 0,468X_1 + 0,477X_2 - 0,013X_3$. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (7,949) > F_{tabel} (2,96)$, artinya *human relation*, pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap Pengalaman Kerja. Hasil uji-t, secara parsial *human relation* berpengaruh positif terhadap Pengalaman Kerja karena $t_{hitung} (2,892) > t_{tabel} (2,04841)$, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Pengalaman Kerja karena $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (2,04841)$, stres kerja berpengaruh negatif terhadap Pengalaman Kerja karena $-t_{hitung} (-2,129) < -t_{tabel} (-2,04841)$. Hasil uji- R^2 , nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,410, artinya variabel bebas yang terdiri dari *human relation*, pengalaman kerja, dan stres kerja mampu menjelaskan Pengalaman Kerja sebesar 41%, sedangkan sisanya 59% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Human Relation, Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Pengalaman Kerja*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN dituntut untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, integritas, serta Pengalaman Kerja yang

tinggi agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan ASN sebagai aset organisasi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan kualitas kerja, hubungan

kerja yang harmonis, pengalaman kerja yang memadai, serta pengelolaan kondisi psikologis pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan merupakan perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat. Pelaksanaan tugas dinas ini membutuhkan pegawai ASN yang memiliki komitmen kerja tinggi, kemampuan teknis dan nonteknis yang baik, serta kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Pegawai ASN di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan diharapkan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat desa, sehingga tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara optimal.

Pengalaman Kerja merupakan sikap, pandangan, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang tercermin dalam semangat kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tugas. Permasalahan Pengalaman Kerja pegawai di instansi pemerintah masih sering dijumpai, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya inisiatif, serta menurunnya semangat kerja.

Human relation menjadi salah satu faktor yang memengaruhi Pengalaman Kerja pegawai. *Human relation* merupakan hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja yang didasarkan pada komunikasi yang baik, saling menghargai, kerja sama, dan rasa saling percaya. *Human relation* yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Keberhasilan pengelolaan *human relation* dalam organisasi tercermin dari keterbukaan informasi di seluruh jenjang jabatan, terciptanya kenyamanan di lingkungan kerja, serta tersedianya sistem pendukung sosial bagi pegawai dalam menuntaskan tugas-tugasnya.

Pengalaman kerja merupakan ukuran lama waktu atau masa kerja yang

telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Semakin lama dan semakin beragam pengalaman kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kemahiran dan kebijaksanaannya dalam bertindak. Pegawai yang berpengalaman seharusnya memiliki Pengalaman Kerja yang lebih stabil karena telah memiliki pola kerja yang efektif dan mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan di lingkungan birokrasi.

Stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik dan psikologis yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, beban kerja tinggi, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Instansi yang sehat adalah yang mampu memberikan beban kerja proporsional sesuai kapasitas pegawainya agar kesehatan mental tetap terjaga, sehingga pegawai dapat menunjukkan dedikasi yang konsisten tanpa rasa tertekan yang berlebihan.

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi Pengalaman Kerja. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas dan menganalisis fenomena prestasi kerja secara mendalam salah satunya yang dilakukan oleh Erniwati dkk dengan judul “Pengaruh *Human Relation* dan Budaya Organisasi Terhadap Pengalaman Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman” menggunakan satu variabel bebas yang sama yaitu *human relation* dengan variabel terikat Pengalaman Kerja. Riani dan Putra dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengalaman Kerja Karyawan” menggunakan satu variabel bebas yang sama yaitu pengalaman kerja dengan variabel terikat Pengalaman Kerja. Silangen dkk dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT PLN Nusantara Power UPDK Minahasa” menggunakan satu variabel bebas yang

sama yaitu stres kerja dengan variabel terikat Pengalaman Kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya Erniwati dkk melakukan penelitian pada tahun 2023, Riani dan Putra tahun 2023, Silangen dkk tahun 2025, sedangkan peneliti tahun 2026 dengan objek penelitian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi Pengalaman Kerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kondisi *human relation*, pengalaman kerja, serta stres kerja pegawai. Ketiga faktor tersebut dipandang memiliki peran penting dalam menciptakan tingkat Pengalaman Kerja yang optimal. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh *human relation*, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap Pengalaman Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017;8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Menurut Ibrahim (2023;84) penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan secara sistematis dan akurat mengenai gejala, fakta, atau peristiwa yang terjadi, khususnya yang berkaitan dengan karakteristik suatu

populasi atau objek penelitian tertentu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) selain kepala dinas. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 31 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan skala Likert dan dokumentasi. Teknik penyusunan data dilakukan melalui tahapan editing, coding, dan tabulating untuk mempermudah proses analisis data.

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi alat ukur.

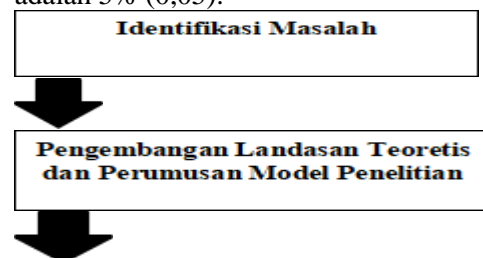
Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan:

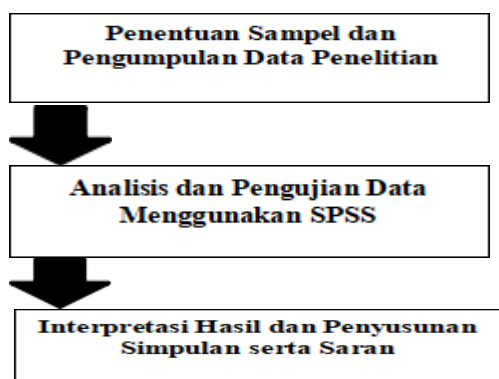
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t), serta uji koefisien determinasi (R^2). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05).





Gambar 1 Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu menggunakan rumus $n - 2 = 31 - 2 = 29$ atau pada tabel koefisien korelasi sederhana, besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,3550.

Tabel 1 Uji Validitas *Human Relation*

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P1	0,577	0,3550	Valid
P2	0,863	0,3550	Valid
P3	0,715	0,3550	Valid
P4	0,714	0,3550	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 2 Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P5	0,593	0,3550	Valid
P6	0,787	0,3550	Valid
P7	0,727	0,3550	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel 3 Uji Validitas Stres Kerja

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P8	0,690	0,3550	Valid
P9	0,865	0,3550	Valid
P10	0,897	0,3550	Valid
P11	0,832	0,3550	Valid
P12	0,733	0,3550	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

(2026)

Tabel 4 Uji Validitas Etos Kerja

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P13	0,642	0,3550	Valid
P14	0,796	0,3550	Valid
P15	0,772	0,3550	Valid
P16	0,673	0,3550	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang dicapai melalui pengukuran validitas yaitu seluruh pernyataan (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3550), artinya seluruh item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Seluruh variabel pada penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Output	Syarat	Ket
<i>Human Relation</i> (X ₁)	0,863	> 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,836	> 0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0,924	> 0,60	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,866	> 0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti variabel *human relation* (0,863), pengalaman kerja (0,836), stres kerja (0,924) dan etos kerja (0,866) berarti $> 0,60$.

Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari *human relation*, pengalaman kerja, stres kerja, dan etos kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasi memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Data yang diuji secara statistik untuk penelitian ini seluruh tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner. Data yang baik merupakan sebaran data yang terdistribusi secara normal namun terhindar dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

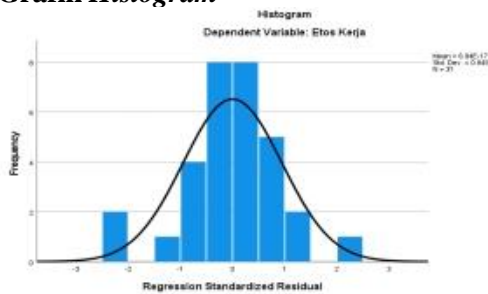
Uji Normalitas

Tanggapan yang diberikan responden merupakan asumsi berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan gejala yang terjadi pada masing-masing responden. Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu sebagai berikut:

Uji Melalui Grafik

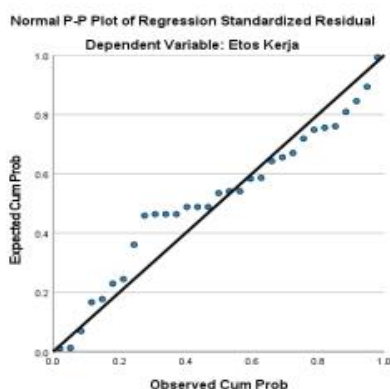
Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

Grafik Histogram



Gambar 2 Histogram

Grafik P-P Plot



Gambar 3 P-P Plot

Hasil uji normalitas menggunakan *P-P Plot*, dijelaskan bahwa seluruh titik-

titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Melalui Statistik

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0199562
	Std. Deviation	1.15380246
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.128
	Negative	-.192
Test Statistic		.192
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.030

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka data harus dibandingkan dengan nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan syarat:

1. Nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1.
2. Nilai *VIF* setiap variabel bebas < 10

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Human Relation</i>	.817	1.224
Pengalaman Kerja	.720	1.389
Stres Kerja	.847	1.181

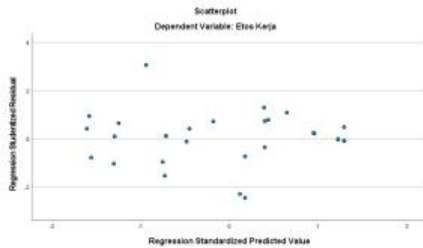
Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui hasil uji multikolinearitas di atas, dijelaskan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas adalah sebagai berikut: *human relation* sebesar 0,817, pengalaman kerja sebesar 0,720, dan stres

kerja sebesar 0,847. Semua nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk setiap variabel bebas adalah: *human relation* sebesar 1,224, pengalaman kerja sebesar 1,389, dan stres kerja sebesar 1,181. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan hubungan erat antara satu variabel dengan variabel lain, atau dapat dikatakan bahwa variabel yang menjadi faktor munculnya suatu gejala memiliki hubungan atau korelasi positif.



Gambar 3 Scatterplot

Hasil Uji Regresi

Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.851	3.937
<i>Human Relation</i>	.468	.162
Pengalaman Kerja	.477	.215
Work Overload	-.013	.098

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil regresi linear berganda di atas akan disajikan berikut ini:

$$Y = 2,851 + 0,468X_1 + 0,477X_2 - 0,013X_3$$

Nilai konstanta adalah 2,851, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel *human relation* (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan stres

kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai etos kerja (Y) tetap atau konstan sebesar 2,851.

Koefisien regresi pada variabel *human relation* (X_1) adalah 0,468, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel *human relation* (X_1), maka akan meningkatkan nilai etos kerja (Y) sebesar 0,468 satuan.

Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja (X_2) adalah 0,477, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengalaman kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai etos kerja (Y) sebesar 0,477 satuan.

Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X_3) adalah -0,013, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel stres kerja (X_3), maka akan menurunkan nilai etos kerja (Y) sebesar -0,013 satuan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) dengan rumus di bawah ini:

$$\begin{aligned}
 n &= \text{Jumlah responden terpilih} \\
 k &= \text{Jumlah variabel bebas} \\
 y &= \text{Jumlah variabel terikat} \\
 \text{Nilai } F_{tabel} &= n - k - y \\
 &= 31 - 3 - 1 \\
 &= 27 \text{ (2,96)}
 \end{aligned}$$

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84.420	3	28.140	7.949	.000 ^b
Residual	95.580	27	3.540		
Total	180.000	30			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas 5% (0,05) dengan rumus:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

Nilai $t_{tabel} = n - k$

Nilai $t_{tabel} = n - k$

$= 31 - 3$

$= 28 (2,04841)$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} 2,04841.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.724	.045
Human Relation	2.892	.007
Pengalaman Kerja	2.222	.035
Stres Kerja	-2.129	.009

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.410	1.88148

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2026)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Human Relation*, *Pengalaman Kerja*, dan *Stres Kerja* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Etos pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan, dengan kemampuan penjelasan variabel sebesar 41%. Secara parsial, *Human Relation* menjadi faktor yang paling dominan dalam memicu peningkatan produktivitas, disusul oleh etos kerja dan pengalaman kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Untuk meningkatkan etos kerja pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan disarankan untuk memprioritaskan penguatan *human relation* melalui penciptaan iklim kerja yang harmonis dan komunikatif seperti kegiatan *gathering* berkala, serta mengoptimalkan pengalaman kerja melalui penempatan pegawai yang sesuai keahlian (*job placement*) dan sistem *mentoring*.

Hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} (7,949) > F_{tabel} (2,96)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga diputuskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya *human relation*, pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja.

Hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} (2,892) > t_{tabel} (2,04841)$ dan nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja.
2. Nilai $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (2,04841)$ dan nilai signifikansi ($0,035 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.
3. Nilai $-t_{hitung} (-2,129) < t_{tabel} (-2,04841)$ dan nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja.
4. Diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, *human relation* paling dominan mempengaruhi etos kerja

karena nilai t_{hitung} (2,892) adalah nilai tertinggi di antara variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adawiyah, S. 2019. *Buku Ajar Human Relation*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Anshori, M., and S. Iswati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Batubara, R. ., dkk. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Wawasan Ilmu.
- Gunawan, and Darmani. 2017. *Mengajar Di Jaman Now Pembelajaran Dengan Pendekatan SAVI, Saintik, Literasi, PPK, 4C, Dan HOTS*. Ponorogo: Wade Group.
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Irawan, D. 2025. *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Noermijati, dkk. 2025. *Membangau Organizational Citizenship Behavior Pada Gen Z*. Depok: Rajawali Pers.
- Rachmawati, I. ., dkk. 2024. *Manajemen Konflik & Stres Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Rivai, R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. 2018. *Etos Kerja Dan Human Relation*. Jakarta: Prenada Media.
- Subhan, M., and M. Sahibudin. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pena Cendekia Pustaka.
- Subyantoro, A. ., dkk. 2024. *Peningkatan Etos Kerja Bisnis: Literasi Kesehatan Mental Dan Budya Berbagi Pengetahuan Bagi Klaster UMKM*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R & D*. Alfabeta.

Susanto, Y. 2020. *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deepublish Digital.

Penerbitan Berkala:

- Erniwati, dkk. 2023. “Pengaruh Human Relation Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman.” *Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi* Vol.4 No.1.
- Idris, Z., and S. Jusup. n.d. “Akuntansi Sumber Daya Manusia: Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai.” *Jurnal Akunida* Vol.10 No.2.
- Riani, S., and I. Putra. 2023. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.” *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* Vol.6 No.4.
- Mulyani, S. 2019. “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.”
- Silangen, C. ., dkk. 2025. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT PLN Nusantara Power UPDK Minahasa.” *Jurnal EMBA*. Vol.13 No.1.
- Sitorus, dkk. 2024. “Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Etos Kerja Karyawan PT. Torganda Medan.” *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Nusantara (JEAMA)*. Vol.2 No.2.
- Tanjung, M. 2020. “Peranan Human Relations Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.” *Jurnal Akran Juara* Vol.5 No.4.