

**AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA : *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN**

***HUMAN RESOURCE ACCOUNTING: HUMAN RELATIONS AND THE PHYSICAL  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK ETHICS.***

Z.I. Idris, S.M. Jusup

Universitas Ichsan Gorontalo, Ahmad Nadjamudin, Gorontalo

\*Korespondensi: [Izul.alidris@gmail.com](mailto:Izul.alidris@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of human relations (X1) and the physical work environment (X2) on employee work ethic (Y) at the Gorontalo Sicepat Ekspres Company. The research method used is a quantitative method with descriptive analysis. The population in this study was 97 employees using the census method. The analytical method used is multiple linear regression. The research results show that human relations (X1) partially has a positive and significant effect on employee work ethic by 0.425 or 42.5%. The physical work environment partially has a positive and significant effect on work ethic by 0.357 or 35.7%. Simultaneously, human relations and the physical work environment have a positive and significant effect on work ethic by 0.836 or 83.6%, while the remaining 0.164 or 16.4 % are other variables not included in the research*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 karyawan dengan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 0,425 atau 42,5 %. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja sebesar 0,357 atau 35,7 %. Secara simultan *human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja sebesar 0,836 atau 83,6 %, sedangkan sisanya sebesar 0,164 atau 16,4 merupakan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Human Relation, Lingkungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Kemandirian dan majunya organisasi bisnis dapat dilihat dari Etos kerjanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan etos kerja adalah menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan. Hal inilah yang membawa para karyawan memiliki etos kerja yang baik. Sebagaimana Tanjung, (2020:12) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang ada didalam organisasi, salah satunya adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*).

Etos kerja yang meningkat tidak hanya dipandang dari aspek hubungan manusia dalam organisasi tetapi etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari sejauhmana peran organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja secara fisik. Kondisi lingkungan kerja menurut Penelitian yang dilakukan Najib, & Ramlawati. (2018). Bahwa secara simultan *human relation* dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap etos kerja

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk semata-mata mengetahui secara parsial pengaruh *human relation* terhadap etos kerja dan untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta untuk mengetahui secara simultan pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo

### **Human Relation**

Menurut Mulyani (2019:32) *human relation* merupakan suatu komunikasi yang penuh keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa *Human relation* sebagai bagian dari komunikasi antar personal yang sifatnya manusiawi, serta dapat diartikan sebagai komunikasi yang telah masuk pada level psikologis yang komunikator.

**Hipotesis 1 :** Ada dugaan secara parsial bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Hasil penelitian (Tanjung, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapani Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Munandar (Wihartanti, 2017:148) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan setiap hal dari segala fasilitas di luar gedung perusahaan, lokasi, dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja. Menurut Lasmiani (Handayani & Hati, 2018:12) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan memberikan dampak bagi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya. menurut Sumartono dan Sugito (Eka, 2016) lingkungan kerja fisik sebagai kondisi fisik yang ada disekeliling tempat kerja organisasi misalnya sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, dan ruang gerak.

**Hipotesis 2 :** Ada dugaan secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Dalam hasil penelitian Najib & Ramlawati (2018) bahwa Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.

### **Etos Kerja**

Menurut Sutrisno (Suryani & Aji, 2020) Etos kerja kunci keberhasilan yang sifatnya unik dan dapat menjadi fundamental dalam sebuah keberhasilan pada tingkat personal, sosial dan organisasi.

**Hipotesis 3 :** Ada dugaan bahwa secara simultan terdapat pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Adanya. Dalam penelitian Mulyani

(2019) secara simultan terdapat pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja Pegawai pada PDAM Tirtana di Sumatera Utara.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif Analisis data yang digunakan merupakan analisis deskriptif dengan metode pendekatan survey. Metode survey menurut Sugiyono (Handayani & Hati, 2018) dilakukan untuk mendapatkan secara fakta-fakta tentang fenomena-fenomena yang terdapat didalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis. data primer sebagai data secara langsung diperoleh dari sumbernya dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan-karyawan Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo yang menjadi objek. Data primer menjadi acuan karena karyawan mengisi kuesioner yang dibagikan dengan membentuk skala likert

dimana bobot dari yang terendah sampai yang tertinggi (1-5). Jawaban responden berupa selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2) dan tidak pernah (1). Kuesioner dibagikan kepada responden dalam bentuk dokumen kertas untuk diisi dengan teknik pengumpulan sampel adalah metode sensus karena mengambil keseluruhan dari jumlah populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo yang berjumlah 97 orang karyawan. Sampel merupakan bagian kecil dari adanya populasi penelitian, pengambilan sampel dalam penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan hasil yang sesungguhnya dari populasi Kuncoro (Priyono et al., 2018). Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 97 orang karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Hipotesis

Berdasarkan pada pengujian secara statistik diperoleh hasil yang ada pada Tabel 1 mengenai uji hipotesis. Data model regresi  $Y = 425X_1 + 357X_2 + \epsilon$ . Artinya jika variabel *Human Relation* ( $X_1$ ) naik satu satuan maka akan meningkatkan Etos Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,425 atau 42,5 %. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) bernilai 0,357 yang diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) naik satu satuan maka akan meningkatkan Etos Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,357 atau 35,7 %. Sedangkan kontribusi bersama  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,836 atau 83,6 % sisanya sebesar 0,164 atau 16,4 % adalah variabel diluar namun turut mempengaruhi etos kerja ( $Y$ )

**Tabel 1 : Pengaruh dan Kontribusi *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Variabel	Hubungan	Pengaruh		Kontribusi R <sup>2</sup>
		Koefisien	Persentase	
Human Relation (X1)	X1 Terhadap Y	0,425	42,5	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2 Terhadap Y	0,357	35,7	
Variabel luar ( $\epsilon$ )	Variabel Luar Terhadap Y	0,164	16,4	0,836 atau 83,6%
Kontribusi	X1 dan X2 Terhadap Y	0,836	83,6	
	Total		100	

Sumber : Data diolah, 2024

**Tabel 2. Uji Signifikansi Parsial dan Simultan**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha ( $\alpha$ )	F <sub>Hitung</sub> dan t <sub>Hitung</sub>	Keputusan
X1 dan X2 terhadap Y	0,000	0,05	28.145	Signifikan
X1 Terhadap Y	0,000	0,05	0,425	Signifikan
X2 Terhadap Y	0,000	0,05	0,357	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka Signifikan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dan 2 diatas maka dapat dilakukan penjelasan hipotesis mengenai variabel X1 dan X2 terhadap Y baik secara parsial maupun secara simultan sebagai berikut :

### **H1 : Pengaruh Parsial *Human Relation* (X1) terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan pada perhitungan secara statistik bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Human Relation* (X1) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,425 atau 42,5 % dengan nilai *probability sig* sebesar  $0,000 < probability \alpha$  sebesar 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ). Maka dengan demikian pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh *Human Relation* (X1) terhadap Etos Kerja (Y) karyawan pada

Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Kesimpulannya bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima.

### **H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan pada perhitungan secara statistik bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,357 atau 35,7 % dengan nilai *probability sig* sebesar  $0,000 < probability \alpha$  sebesar 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ). Maka dengan demikian pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y) karyawan pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo.

Kesimpulannya bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima.

### **H3 : Pengaruh *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) bahwa Secara Simultan memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap etos kerja (Y). Ini dapat dibuktikan dari hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 28.145 dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 pada taraf signifikansi 0,040. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28.145 > 2,70$ ) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai  $sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$ . Jadi pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan *Human Relation* (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap etos kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Human Relation* (X1) Terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan pada perhitungan secara statistik bahwa secara parsial *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Maka dengan demikian secara hipotesis bahwa secara parsial pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan dapat diterima. Hasil pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo diartikan bahwa semakin baiknya *human relation* atau hubungan antar manusia maka akan meningkatkan etos kerja (Setiawan dkk,2020).

Karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo memiliki hubungan kerja

yang akrab sampai pada tingkatan paling atas mereka saling memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Para karyawan juga untuk meningkatkan hubungan antar sesama adalah dengan tidak membatasi interaksi pada hubungan secara formal saja tetapi lebih dari itu dengan karyawan melakukan interaksi dan komunikasi pada hubungan yang sifatnya informal atau diluar dari urusan pekerjaan sehingga ini tentunya dapat meningkatkan etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tanjung, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan pada perhitungan data secara statistik bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo, Sehingga itu adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja hipotesis yang diajukan diterima. Pengaruh positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo.

Pada kondisi lingkungan kerja fisik perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo ditemukan kondisi ruangan memiliki penerangan yang baik dengan mendapatkan pancaran sinar matahari, sehingga pada saat terjadi pemadaman listrik pencahayaan ruangan dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam beraktivitas. Sirkulasi udara juga berjalan lancar sehingga karyawan tidak merasakan sesak jika tidak menggunakan *Air Condition* (AC) diruang kerja (Triwidatin & Anwar, 2020). Perusahaan juga senantiasa

menjaga kebersihan ruangan dan kebersihan diluar ruangan yang membuat karyawan bekerja lebih aktif. Dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik maka hal tersebut memberikan efek pada peningkatan etos kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Najib & Ramlawati (2018) bahwa Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.

### **Pengaruh *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis maka secara simultan variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan tersebut ini tentunya hipotesis yang diajukan diterima (Nurbaeti dkk,2023). Arti dari positif dan signifikan itu adalah bahwa semakin baik *human relation* atau hubungan dengan sesama rekan kerja dan dibarengi dengan semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan pada perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo (Melani dkk,2024).

Hubungan yang terjalin dengan baik di Perusahaan Sicepat Ekspres baik antar sesama karyawan dan antar karyawan dengan atasan dapat dilihat dari adanya interkasi dan menjaga komunikasi yang tidak ada batas baik dalam komunikasi formal ataupun informal. Hubungan antar sesama atau *human relation* dibarengi juga dengan pihak perusahaan menjaga lingkungan kerja fisik yang dapat dilihat dengan kondisi ruangan kerja baik dilihat dari pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan ruangan sehingga membuat karyawan betah dan nyaman untuk bekerja (Aziz dkk,2023). Maka dengan adanya *human relation* dan lingkungan kerja fisik yang baik

itu berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan Sinamo (Yonaldi & Sjafitri, 2018) menjelaskan bahwa ada faktor-faktor yang menjadi penentu terbentuknya etos kerja didalam organisasi yaitu terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai (*human relation*) dan terbentuknya lingkungan kerja itu sendiri misalnya tata ruang yang baik, kondisi ruangan yang nyaman, keamanan dan keselamatan kerja pegawai, keadaan, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian Mulyani (2019) secara simultan terdapat pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja Pegawai pada PDAM Tirtana di Sumatera Utara.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil suatu kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial bahwa variabel *human relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Secara simultan atau bersama-sama variabel *human relation* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo.

Implikasi dari penelitian ini akan memberikan dampak bagi karyawan dalam upaya meningkatkan etos kerja tentunya dengan menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan menjaga hubungan baik antara karyawan dan atasan tentunya akan meningkatkan etos kerjanya. Begitupun

dengan adanya karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan menghadapi kondisi lingkungan kerja yang baik yang dapat dilihat dari pencahayaan ruangan yang mendapatkan pancaran sinar matahari, sirkulasi udara yang berjalan dengan lancar dan kebersihan ruangan yang terjaga dengan baik sehingga membuat karyawan dapat meningkatkan etos kerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. J., Anwar, S., & Setiawan, A. B. (2023). Analisis Determinan Corporate Governance Dan Csr Terhadap Financial Distress: Studi Empiris. *Jurnal Akunida*, 9(1), 1-15.
- Eka, D. S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 40(1), 76–85.
- Nurbaeti, E., Hambani, S., Aziz, A. J., & Anwar, S. (2023). Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal: Kajian Pada Efektivitas Pengelolaan Piutang. *Jurnal Akunida*, 9(2), 128-136.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.95>
- 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*. 1(1), 31–38.
- Melani, M. M., Firmansyah, F., & Anwar, S. (2024). Analisis Laba Kotor Sebagai Alat Evaluasi Perencanaan Laba Pada Entitas Usaha. *Jurnal Akunida*, 10(1), 48-58.
- Najib, & Ramlawati. (2018). Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Manajemen Bisnis Vol.*, 5(2), 19. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/34>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>.
- Setiawan, A. B., Anwar, S., & Zamaludin, A. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Value For Money Pada Satuan Kerja Balai Penelitian Tamanan Hias Kab. Cianjur. *Jurnal Akunida*, 6(2), 132-146.
- 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. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p30-43>
- Tanjung, M. (2020). Peranan human relations terhadap etos kerja pegawai pada kantor kecamatan tapian nauli kabupaten tapanuli tengah. *Jurnal Akran Juara*, 5(4), 14.
- Triwidatin, Y., & Anwar, S. (2020). Sistem Penggajian Guru Bimbingan Belajar (Analisis Pada Dampak Persaingan). *Jurnal Akunida*, 6(2), 88-103.
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>

