

PENGARUH *HUMAN RELATIONS*, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS, COMMUNICATION AND COMPETENCY DEVELOPMENT ON ENHANCEMENT OF EMPLOYEES' WORK ETHOS IN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI UTARA

Oleh:

Yayuk S. Purwaningsih¹
Victor P.K. Lengkong²
Mac Donald Walangitan³

¹²³ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ayupurwaningsih30@gmail.com

²Vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³[McDonald trio@doctor.com](mailto:McDonald_trio@doctor.com)

Abstrak: Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Human Relations*, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi secara simultan dan parsial Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 orang responden pegawai ASN. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan *Human Relations*, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial *Human Relations* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, secara parsial Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, Secara parsial Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.

Kata Kunci: *human relations*, komunikasi, pengembangan kompetensi, etos kerja

Abstract: *This study aims to analyze the influence of human relations, communication and competency development simultaneously and partially on the work ethic of employees in the company Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. The approach in this research is quantitative. The number of samples used in this study were 53 respondents of ASN employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with F-test and t-test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that Human Relations, Communication, and Competency Development have a simultaneous and significant effect on the Work Ethic of Employees at Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Then partially Human Relations has a positive but not significant effect on the Work Ethic of Employees Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, partially Communication has a positive but not significant effect on Work Ethic in Employees in Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Partially, Competency Development has a positive and significant effect on Employee Work Ethic Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.*

Keywords: *human relations, communication, competence development and employee work ethic*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Tenaga

kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu instansi, karena tanpa pegawai instansi tidak dapat berjalan dengan baik. Pegawai adalah modal utama bagi instansi, untuk itu pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Pengelolannya bukanlah hal yang mudah, karena pegawai memiliki pikiran dan status yang berbeda karena itu pimpinan instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing – masing dengan cara terus meningkatkan semangat kerja pegawainya untuk mencapai tujuan instansi.

Pentingnya etos kerja terhadap pegawai memiliki perilaku yang positif akan mendorong kinerja pegawai untuk menjadi lebih produktif. Pegawai yang memiliki etos kerja akan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya agar dapat berpengaruh bagi kesuksesan instansi. Pegawai yang seperti ini akan terlihat dari bagaimana mereka mengerjakan seluruh tugas secara tepat waktu atau bahkan hampir tidak pernah telat. Jansen dalam Rahayu Al Musadieg, dan Prasetya (2017:5) menjelaskan etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Hubungan antar manusia dalam sebuah instansi sangatlah berpengaruh terhadap kelancaran jalannya proses kerja sama dalam instansi, 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. Effendy dalam El Adawiyah (2020:6) menjelaskan *Human Relations* dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi. Karena tanpa adanya komunikasi segala sesuatunya pasti tidak akan berjalan baik. Kemungkinan besar akan terjadi Miss Komunikasi dengan rekan kerja atau atasan yang dampaknya cukup besar bagi individu maupun organisasi. Komunikasi mempunyai pengertian yang berbeda dari berbagai para ahli namun tetap memiliki makna yang sama. Menurut Himstreet dan Baty dalam buku *Business Communication: Principles and Methods* komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Salah satu pendorong pentingnya ASN selalu meningkatkan kompetensi adalah guna untuk memecahkan masalah yang ada di masyarakat. Masalah yang selalu bertambah seiring perkembangan zaman. ASN harus selalu adaptif dan mampu meningkatkan kapabilitas dirinya. Dubois dalam Azmy (2015:223) menjelaskan Pengembangan Kompetensi adalah karakteristik bahwa individu memiliki kemampuan dan digunakan dengan cara yang konsisten sesuai untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Karakteristik ini meliputi pengetahuan, keterampilan, aspek citra diri, motif sosial, sifat, pola pikir dan cara berpikir, perasaan, dan pelaksanaan.

Dalam hal pengembangan kompetensi yang ada di kantor wilayah saat ini kepegawaian, tata usaha, dan rumah tangga dibawah divisi administrasi sedang melaksanakan dan sedang menyusun sebuah program untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Sebagaimana telah di atur bahwa setiap pegawai wajib menerima dua puluh jam pelajaran dalam satu tahun atau artinya divisi administasi sebagian kepegawaian harus menyiapkan data diklat bagi seluruh pegawai yang ada di Kanwil sejumlah 145 orang yang terdata sampai dengan juni tahun 2022. Sehingga berdasarkan PERKPKI nomor 23 tahun 2013 dan PERMENKUMHAM nomor 8 tahun 2021 tentang manajemen karir beberapa analis kepegawaian akan melakukan penyusunan pengembangan kompetensi yang akan dilihat mulai dari pangkat terbawah disesuaikan dengan usia. contohnya pada usia pengangkatan di golongan IIIa di usia 25 tahun sampai dengan 30 tahun maka seseorang itu harus wajib mengikuti diklat dasar atau diklat rajab yang selanjutnya diklat teknis yang sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Sesuai dengan pengamatan peneliti di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, terdapat beberapa pegawai yang sering tidak hadir tanpa keterangan selama beberapa hari, dengan ketidak hadiran pegawai tersebut mengakibatkan beberapa tugas pekerjaannya tertunda dan tak menutup kemungkinan itu berdampak pada pekerjaan sesama rekan kerja yang membutuhkan hasil pekerjaan dari pegawai yang tidak hadir tersebut, dan itu dapat mempengaruhi kelancaran proses pekerjaan dalam instansi. Hal tersebut menggambarkan kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh beberapa pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

Maka dari itu Etos kerja sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kerja pegawai untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan agar instansi memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya setiap pegawai diharapkan memiliki Etos kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian

diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Human Relations, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji:

1. Untuk mengetahui *Human Relations* berpengaruh terhadap Etos Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh terhadap Etos Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Etos Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui *Human Relations*, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam Juniarti, Setia, dan Irwanti (2021:10), Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik terlibat dalam melaksanakan orang atau sumber daya manusia aspek posisi manajemen, termasuk merekrut, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.

Etos Kerja

Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar (Jansen dalam Rahayu, 2017:5). Indikator Etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ketepatan Waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi, Ketaatan terhadap aturan kantor.

Human Relations

Human Relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak (Effendy dalam El Adawiyah, 2020:6). Indikator *Human Relations* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Adanya Komunikasi, Adanya Pengarahan, Adanya Keterbukaan, Adanya sikap saling menghargai, Adanya Loyalitas.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2011). Indikator Komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sifat, Hubungan yang baik, Tindakan.

Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pengembangan Kompetensi adalah karakteristik bahwa individu memiliki kemampuan dan digunakan dengan cara yang konsisten sesuai untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Karakteristik ini meliputi pengetahuan, keterampilan, aspek citra diri, motif sosial, sifat, pola pikir dan cara berpikir, perasaan, dan pelaksanaan (Dubois dalam Azmy, 2015:223). Indikator Pengembangan kompetensi pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengetahuan, Keterampilan, Perilaku.

Penelitian Terdahulu

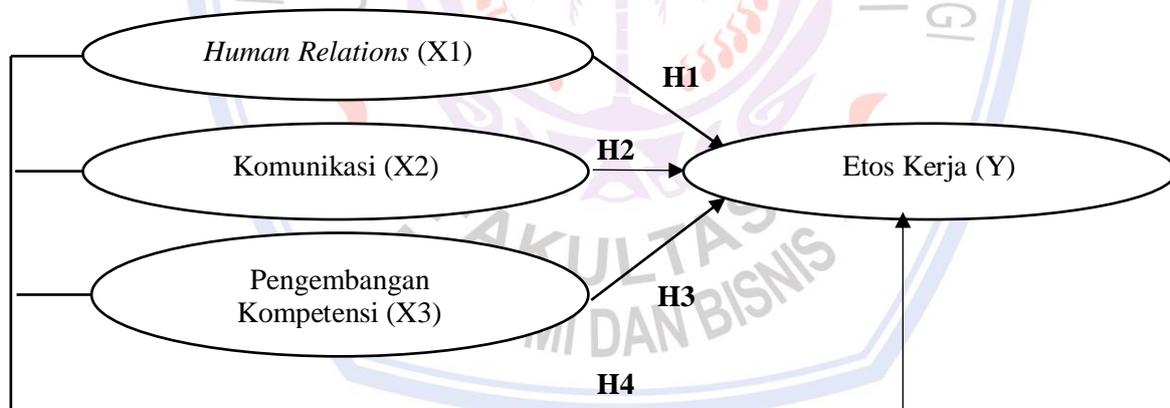
Penelitian Suryani dan Aji (2022) bertujuan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh Human Relation, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karyawan terhadap etos kerja pada bank Syariah Bukopin kantor cabang Surabaya. Populasi dan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Human Relation tidak berpengaruh terhadap etos kerja di Bank Bukopin

Syariah kantor cabang Surabaya, sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja, on the job training, pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di Bukopin Syariah. Kantor Cabang Bank Surabaya. Sedangkan hasil R² sebesar 67,4% berarti variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar terhadap etos kerja.

Penelitian Setyoningrum dan Suminar (2017) bertujuan mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah dengan besaran pengaruhnya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sebanyak 114 orang. Sampel penelitian berjumlah 53 orang, dengan teknik cluster random sampling. Terdapat dua variabel, yaitu Komunikasi Internal (X) dan Etos Kerja (Y). Analisis menggunakan regresi linier sederhana. Bentuk persamaan regresi adalah $Y = 29,122 + 0,409X$. Nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$ maka H₀ ditolak yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah". Adapun sumbangan pengaruhnya sebesar 16,9%.

Penelitian Afandi (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman dengan etos kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kompetensi yang masih rendah, disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan, etos kerja yang masih belum stabil, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 40 orang pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode total sampling dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program Smart Partial Least Square (PLS) 3. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara kompetensi dan kinerja, serta etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2022

Hipotesis Penelitian

- H1: *Human Relations* berpengaruh terhadap Etos kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara
- H2: Komunikasi berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara
- H3: Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara
- H4: *Human Relations*, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang dengan menghimpun data melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sample dan Teknik Sampling

Penentuan populasi penelitian ini yaitu pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara sejumlah 145 pegawai. Besarnya sampel yang diambil adalah 145 pegawai dan responden yang kembali adalah 53 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Quota sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan *Human Relations*, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi terhadap Etos kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastitas, uji multikolinieritas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f dan t , koefisien korelasi dan koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Penelitian

Table 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Data Distribusi Sampel Penelitian

Nama Instansi	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali	Tingkat Pengembalian
Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara	145	53	37%

Sumber: Kanwil kemenkum HAM Sulut, 2022

Berdasarkan Tabel 1 data distribusi sampel penelitian menunjukkan bahwa dari 145 kuesioner yang dikirim, terdapat 53 kuesioner yang kembali. Data menunjukkan bahwa Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, tingkat pengembalian kuesioner adalah 37%.

Tabel 2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Kumulatif Persen
Laki-laki	35	67%
Perempuan	18	33%
Total	53	100%

Sumber: Kanwil Kemenkum HAM Sulut, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara adalah perempuan sebanyak 18 orang dan sisanya laki – laki yang berjumlah 35 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari tabel 3 bisa dilihat hasil uji SPSS mendapat *Pearson Corelation* dari variabel yang di uji melebihi angka 0,3 sehingga seluruh item dinyatakan Valid dan dari hasil uji juga menemukan nilai *Cronbach alpha* melebihi angka 0,6 sehingga seluruh item juga dinyatakan Reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
X1	X1.1	0,545	Valid	0,926	Reliabel
	X1.2	0,756	Valid	0,926	Reliabel
	X1.3	0,811	Valid	0,926	Reliabel
	X1.4	0,793	Valid	0,926	Reliabel
	X1.5	0,843	Valid	0,926	Reliabel
	X1.6	0,905	Valid	0,926	Reliabel
	X1.7	0,808	Valid	0,926	Reliabel
	X1.8	0,756	Valid	0,926	Reliabel
	X1.9	0,753	Valid	0,926	Reliabel
	X1.10	0,801	Valid	0,926	Reliabel
	X1.11	0,782	Valid	0,926	Reliabel
X2	X2.1	0,909	Valid	0,949	Reliabel
	X2.2	0,889	Valid	0,949	Reliabel
	X2.3	0,820	Valid	0,949	Reliabel
	X2.4	0,863	Valid	0,949	Reliabel
	X2.5	0,876	Valid	0,949	Reliabel
	X2.6	0,915	Valid	0,949	Reliabel
	X2.7	0,872	Valid	0,949	Reliabel
	X2.8	0,871	Valid	0,949	Reliabel
	X2.9	0,653	Valid	0,949	Reliabel
X3	X3.1	0,855	Valid	0,959	Reliabel
	X3.2	0,917	Valid	0,959	Reliabel
	X3.3	0,923	Valid	0,959	Reliabel
	X3.4	0,964	Valid	0,959	Reliabel
	X3.5	0,917	Valid	0,959	Reliabel
	X3.6	0,890	Valid	0,959	Reliabel
Y	Y1.1	0,890	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.2	0,879	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.3	0,880	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.4	0,842	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.5	0,880	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.6	0,935	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.7	0,925	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.8	0,918	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.9	0,901	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.10	0,898	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.11	0,833	Valid	0,972	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

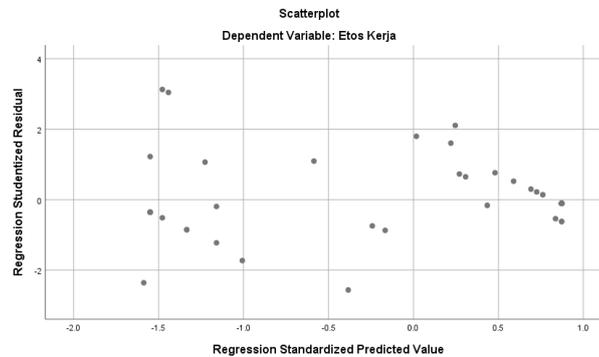
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.547	3.380			.754	.455		
Human Relationship	.156	.109	.142		1.432	.158	.340	2.945
Komunikasi	.160	.106	.152		1.512	.137	.333	2.999
Pengembangan Kompetensi	1.228	.173	.679		7.112	.000	.367	2.722

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

Dari tabel 4 terlihat bahwa semua dimensi yaitu (X1), (X2), (X3), mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

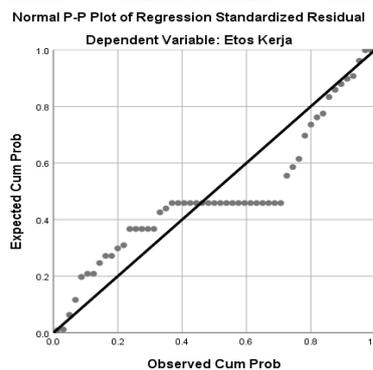
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

Dari Gambar 2, grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar diatas angka nol dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas



Gambar 3. Normal p-plot
 Sumber: Hasil Olahan data SPSS 25

Dari Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 4. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.547	3.380		.754	.455
	Human Relationship	.156	.109	.142	1.432	.158
	Komunikasi	.160	.106	.152	1.512	.137
	Pengembangan	1.228	.173	.679	7.112	.000
	Kompetensi					

a. Dependent Variable: Etos Kerja
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

Berdasarkan analisis data Tabel 4, Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi linier berganda penelitian sebagai berikut:

$$Y = 2.547 + 0,156 + 0,160 + 1,228 + e$$

1. Nilai Constanta (α) adalah 2.547, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *Human Relations*, Komunikasi, dan Pengembangan kompetensi (nilai X_1, X_2, X_3 adalah 0) maka Etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara adalah 2.547 satuan.
2. Nilai Koefisiensi regresi *Human Relations* (X_1) adalah 0.156, artinya jika variabel *Human Relations* (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2) dan variabel Pengembangan kompetensi (X_3) dengan Constanta (α) adalah 0 (nol), maka etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara berpengaruh sebesar 0,156. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Human Relations* (X_1) berkontribusi positif bagi Etos kerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat *Human Relations* pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, maka semakin tinggi pula etos kerja pegawai.
3. Nilai koefisiensi regresi Komunikasi (X_2) adalah 0.160, artinya jika variabel Komunikasi (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *Human Relations* (X_1) dan variabel Pengembangan kompetensi (X_3) dengan Constanta (α) adalah 0 (nol), maka etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara berpengaruh sebesar 0.160. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) berkontribusi positif bagi Etos kerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat Komunikasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, maka semakin tinggi pula etos kerja pegawai.
4. Nilai Koefisiensi regresi Pengembangan Kompetensi (X_3) adalah 1.228, artinya jika variabel Pengembangan Kompetensi (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *Human Relations* (X_1) dan variabel Komunikasi (X_2) dengan Constanta (α) adalah 0 (nol), maka etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara berpengaruh sebesar 1.228. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Kompetensi (X_3) berkontribusi positif bagi Etos kerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat Komunikasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, maka semakin tinggi pula etos kerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.826	1.98471

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Kompetensi, Human Relationship, Komunikasi\

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan tabel 5, Uji Korelasi berganda dan Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu terdapat pada nilai R square sebesar 0.836, sedangkan koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,826. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 83,6%, sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesa

Uji-F

Tabel 6. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.853	3	327.951	83.256	.000 ^b
	Residual	193.015	49	3.939		
	Total	1176.868	52			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Kompetensi, Human Relations, Komunikasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 di atas (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS) dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 83.256 sedangkan nilai signifikansi 0,00 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat digunakan, dan variabel independen yang meliputi *Human Relation* (X_1), Komunikasi (X_2) dan Pengembangan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Pegawai (Y).

Uji-T

Tabel 7. Hasil Uji t-Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.547	3.380		.754	.455
	Human Relationship	.156	.109	.142	1.432	.158
	Komunikasi	.160	.106	.152	1.512	.137
	Pengembangan Kompetensi	1.228	.173	.679	7.112	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25

1. *Human Relations* (X_1) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Etos Kerja (Y)
2. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Etos kerja pegawai (Y)
3. Pengembangan Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y)

Pembahasan

Pengaruh *Human Relations* (X_1) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)

Hasil analisis untuk variabel *Human Relations* (X_1), menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Human Relations* (X_1) Berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Etos Kerja (Y) terhadap pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Kontribusi dari variabel *Human Relations* (X_1) yang indikatornya (Adanya komunikasi, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, adanya saling menghargai, adanya loyalitas) Artinya semakin baik *Human Relations* maka akan menyebabkan Etos Kerja pegawai meningkat dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya instansi kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel *Human Relations* tergolong tinggi, hal ini menunjukkan *Human Relations* pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi utara sudah dinilai baik. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Muslienti (2019) terdapat pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)

Hasil analisis untuk variabel Komunikasi (X_2), menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X_2) Berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Etos kerja pegawai (Y) pada Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Kontribusi dari variabel Komunikasi (X_2) yang indikatornya (Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan) Artinya semakin baik komunikasi akan menyebabkan etos kerja pegawai meningkat dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya instansi kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Komunikasi tergolong tinggi, hal ini menunjukkan Komunikasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi utara sudah dinilai baik. Hasil pada penelitian ini tidak mengkonfirmasi temuan oleh Setyonigrum dan Suminar (2017) ini menunjukkan komunikasi berpengaruh positif tujuan dari penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi (X_3) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)

Hasil analisis untuk variabel Pengembangan Kompetensi (X_3), menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Kontribusi dari variabel

Pengembangan Kompetensi (X_3) yang indikatornya (Pengetahuan, Keterampilan, Perilaku) Artinya semakin baik pengembangan kompetensi akan menyebabkan etos kerja pegawai (Y) meningkat dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya instansi kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Pengembangan Kompetensi tergolong tinggi, hal ini menunjukkan Pengembangan Kompetensi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi utara sudah dinilai baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di kemukakan oleh Suryani dan Aji (2020) menunjukkan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Pegawai.

Pengaruh secara simultan *Human Relations* (X_1), Komunikasi (X_2), dan Pengembangan Kompetensi (X_3) terhadap Etos Kerja pegawai (Y)

Diperoleh keputusan bahwa H_0 di tolak H_a diterima atau secara simultan variabel *Human Relations* (X_1), Komunikasi (X_2), dan Pengembangan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara . Artinya semakin baik *Human Relations* (X_1), Komunikasi (X_2), dan Pengembangan Kompetensi (X_3) akan menyebabkan semakin baik Etos Kerja Pegawai (Y) kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang di kemukakan oleh Kaburito, Taroreh dan Lumintang (2020) menunjukkan bahwa *Human Relations*, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Drive Sulut dan Gorontalo.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Human Relations*, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi Pegawai terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara pada bab sebelumnya, maka disimpulkan :

1. *Human Relations* secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.
3. Pengembangan Kompetensi Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.
4. *Human Relations*, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja di di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yaitu:

1. Hal terpenting dalam mewujudkan *Human Relations* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan, serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan etos kerja pada pegawai. Pegawai tidak hanya dituntut mampu bekerja keras, loyal dan berkomitmen pada instansi. Kemampuan interaksi sosial atau soft skill juga harus dimiliki dan dikembangkan oleh setiap pegawai. Dengan menjalankan *Human Relations* yang baik dalam instansi, Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan komunikasi dan pengembangan kompetensi sehingga akan membantu untuk mencapai tujuan instansi.
2. Bagi pihak atasan atau pimpinan, agar pegawai tidak merasa segan untuk memberikan kritik kepada pimpinan, maka pimpinan hendaknya selalu menciptakan suasana harmonis dengan pegawainya, dengan cara selalu berkomunikasi dengan pegawai mengenai pekerjaan. Bagi para pegawai sendiri diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dengan pimpinannya. Pegawai harus berani bertanya apabila mengalami kesulitan kepada pemimpin, sehingga terjadi komunikasi timbal balik antara atasan dengan pegawai. Selain itu komunikasi antara pegawai yang sudah baik juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan antar pegawai, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.
3. Peneliti selanjutnya dengan topik yang sejenis sangat disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lainnya. Peneliti selanjutnya sebaiknya mencari lebih banyak sumber data literatur

yang sangat mendukung penelitian yang akan di lakukan sehingga dapat memberikan pembahasan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, Vol. 6 No. 2. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/971>. Diakses pada 10 April 2022
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol. 1, No. 1. <https://ejournal.ipdn.ac.id/jtpm/article/view/1872>. Diakses pada 23 Maret 2022
- El Adawiyah, S. (2020). *Human Relations*. Jakarta: Edu Pustaka PUSTAKA
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Irwanti, I. (2021). Employee Performance Affected by Human Intelligence and Mediated by Competency. *Trikonomika*, 20(2), 105-111. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/trikononika/article/view/4981>. Diakses pada 3 Juli 2022
- 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*, Vol.8 No.1, 1-10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28124>. Diakses pada 12 Oktober 2022
- Muslienti (2019). *Pengaruh Human Relationship, Leadership, Tingkat Pendidikan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus : Pada Pegawai Kecamatan Duo Koto Kabupaten Pasaman*. Skripsi SKTIP PGRI Sumbar. https://www.onesearch.id/Record/IOS6178.7123?widget=1&library_id=825. Diakses pada 25 November 2022
- Purwanto (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Rahayu, I. D., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No. 1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1688>. Diakses pada 10 April 2022
- Setyoningrum, R., & Suminar, T. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan DIKMAS Jawa Tengah. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, Vol. 1, No. 1, 1-12. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc/article/view/13650>. Diakses pada 3 Juli 2022
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2022). Pengaruh Human Relation, Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, Vol. 3 No. 3, 30-43. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/9650>. Diakses pada 25 November 2022