

## PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MOTONGKAD DI BOLAANG MONGONDOW TIMUR

Andi Agil Adelia<sup>1</sup> Merinda H. C. Pandowo<sup>2</sup> Regina T. Saerang<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi

Correspondence		
Email: <a href="mailto:andiadelia062@student.unsrat.ac.id">andiadelia062@student.unsrat.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted: 7 January 2025	Accepted : 11 January 2025	Published ; 18 January 2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas Motongkad Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Metode pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling dan diperoleh 46 orang pegawai Puskesmas Motongkad Bolaang Mongondow Timur, yang terdiri dari 19 ASN dan 27 P3K. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 29 untuk mengolah data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan menunjukkan Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja, Produktivitas Kerja

### Abstract:

*This study aims to analyze the Influence of Work Ethic, Work Discipline, and Workload on Employee Work Productivity at the Motongkad Health Center, East Bolaang Mongondow Regency. The sampling method used the Purposive Sampling method and obtained 46 employees of the Motongkad Health Center, East Bolaang Mongondow, consisting of 19 ASN and 27 P3K. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 29 to process the data. The results of this study indicate that partially Work Ethic does not affect Work Productivity, Work Discipline has a significant effect on Work Productivity, and Workload has a significant effect on Work Productivity. Simultaneously shows Work Ethic, Work Discipline, and Workload have a significant effect on Work Productivity.*

**Keywords:** Work Ethic, Work Discipline, and Workload, Work Productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi. SDM bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja secara menyeluruh, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga manajemen karyawan. Mereka juga bertanggung jawab atas pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta pengelolaan kinerja dan penilaian karyawan. Selain itu, SDM memiliki peran dalam perencanaan tenaga kerja jangka panjang, manajemen konflik, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta manfaat bagi masyarakat.

Menurut Darodjat (2018), etos kerja yaitu seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan pegawai, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip dan standar Kualitas seseorang dengan etos kerja tinggi membuka pintu peluang baru makin lebar.

Menurut Astuti & Rahardjo (2021), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mau berperilaku dengan dan untuk meningkatkan

kesadaran pegawai akan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai di tempat kerja.

Menurut Fransiska & Tupti (2020), beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Beban kerja yang berlebihan sering menjadi masalah bagi banyak pegawai dan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Etos kerja yang kuat dan disiplin kerja yang baik merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Orang dengan etos kerja yang kuat memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, sementara disiplin kerja membantu mereka menjaga fokus, konsistensi, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Namun, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Jika beban kerja terlalu berat, hal itu dapat mengakibatkan penurunan motivasi, peningkatan stres, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Berlandaskan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MOTONGKAD DI BOLAANG MONGONDOW TIMUR”**.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja, Disiplin kerja, dan Beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Landasan Teori**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2019:10) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

##### **Etos Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan.

##### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:56) "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis".

##### **Beban Kerja**

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

##### **Produktivitas Kerja**

Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

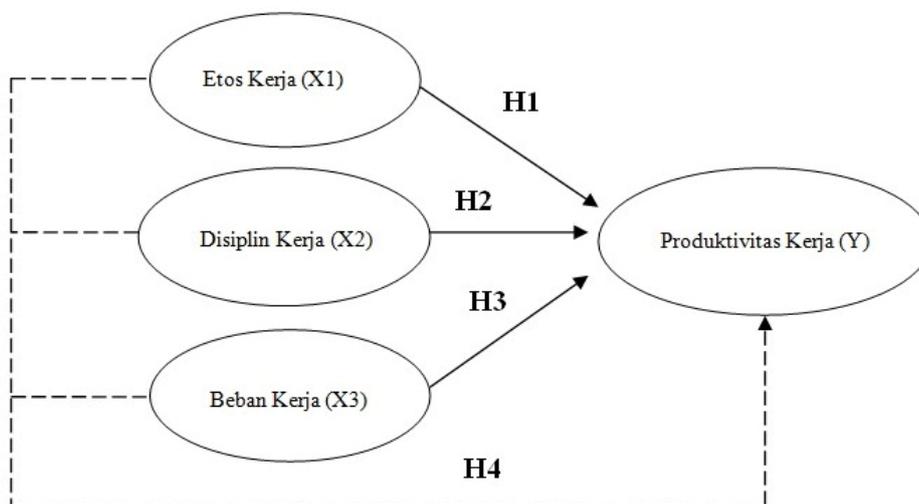
##### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Gricilia Cheysi Aspani, Greis M. Sendow, Jeffry L. A. Tampenawas (2022) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan C organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi (X1), etos kerja (X2) dan hubungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Sahid Kawanua Manado, selanjutnya secara parsial lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ni Made Omita Sari, R. Tri Priyono Budi Santoso, I Ketut Sirna (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kuta Central Park Hotel dengan mengambil sampel sebanyak 55 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Hasil dari penelitian adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

Penelitian Christian Kuswibowo (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestasi. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Probability Sampling (Simple Random Sampling). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Jumlah populasi dalam penelitian ini tepatnya di PT Aditama Graha Lestari yaitu berjumlah 110 karyawan dan sampel yang berjumlah 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 3.427, disiplin kerja memiliki t- statistik sebesar 5.708. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari.

**Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber : Kajian Teori, (2024)*

**Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Diduga Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur.

H<sub>2</sub> : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur.

H<sub>3</sub> : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur.

H<sub>4</sub> : Diduga Etos kerja, Disiplin kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

#### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yaitu ASN berjumlah 19 orang, P3K berjumlah 27 orang, dan honor berjumlah 3 orang sehingga seluruh pegawai yang bekerja di puskesmas Motongkad Bolaang Mongondow Timur berjumlah 49 orang. Penelitian ini melibatkan 46 orang pegawai puskesmas Motongkad Bolaang Mongondow Timur, yang terdiri dari 19 ASN dan 27 P3K, dikurangi 3 orang tenaga honorer. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berupa data yang berdasarkan angka-angka sedangkan analisisnya menggunakan sistem statistik. Sumber data pada kajian ini yakni data primer dan sekunder, dimana dilakukan dengan mengacu teknik pengumpulan data kuisisioner atau data yang didapatkan dengan legal oleh objek penelitian yang diteliti. Pada penerapannya data primer diambil dari hasil kuisisioner yang diambil dari penelitian ini dan data sekunder diambil dari data objek kajian yang diteliti yaitu Puskesmas Motongkad Bolaang Mongondow Timur.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dipakai yakni teknik kuisisioner dan Wawancara. Teknik kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Pembagian kuisisioner dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp* dengan cara peneliti membagikan link yang langsung tertuju pada *Google Form* dan responden mengisi kuisisioner secara mandiri lewat *Google Form* yang telah peneliti buat. Penyusunan skala pengukuran menggunakan skala *linier*. Menurut Sugiyono (2020:104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian.

#### Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
X1 (Etos Kerja)	Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016; 7) dalam A Rahman (2019).	Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018:283-284) adalah: 1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan
X2 (Disiplin Kerja)	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mau berperilaku dengan dan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai di tempat kerja (Astuti dan Rahardjo, Tahun 2021).	Menurut Maryani et al., (2021) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1. Kehadiran (absensi) 2. Kepatuhan terhadap standar kerja 3. Bekerja secara etis
X3 (Beban Kerja)	Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan	Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi antara lain:

	<p>harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Beban kerja mencakup tugas- tugas yang diberikan perusahaan dan diberikan kepada karyawan yang diwajibkan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, beban kerja meliputi aktivitas harian, waktu kerja, jumlah pekerjaan dan tanggung jawab.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> </ol>
<p>Y (Produktivitas kerja)</p>	<p>Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja..</p>	<p>Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol>

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:51), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Instrumen yang valid merujuk pada alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang valid. Jika tingkat signifikansi suatu model kurang dari 0,05, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Jika R-score lebih dari R-tabel, kuesioner dianggap valid namun jika R score kurang dari R-tabel, kuesioner dianggap nonvalid.

Ghozali (2018:45), menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel (handal) jika jawaban yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan kriteria keputusan yang dikemukakan oleh Ghozali, suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

##### Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso, (2019: 195) Uji Multikolinearitas ini merupakan uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko).

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2018) bertujuan untuk mengidentifikasi adanya variasi yang tidak seragam dari varians residual antar observasi dalam suatu model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021 : 8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja
X1	=	Etos kerja
X2	=	Disiplin kerja
X3	=	Beban kerja
b0	=	konstanta
b1, b2, b3	=	koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X1, X2,X3
e	=	error standar

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2021:148), uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian ini terdapat tingkat signifikansi <0,05 atau F hitung > F tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam kondisi ini, Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 dan F hitung < F tabel, maka seluruh variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam kondisi ini, H0 diterima dan Ha ditolak. Nilai F tabel adalah 2,83

#### Uji T (Uji Parsial)

Ghozali (2021:148), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam hal ini, Ho diterima dan Ha ditolak. Pada penelitian ini, nilai t tabel adalah 2,018.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Pearson Correlation (r) / r hitung	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Etos Kerja X1	X1.1	0,790	<0,001	Valid
	X1.2	0,751	<0,001	Valid
	X1.3	0,543	<0,001	Valid
Disiplin Kerja X2	X2.1	0,759	<0,001	Valid
	X2.2	0,760	<0,001	Valid
	X2.3	0,579	<0,001	Valid
Beban Kerja X3	X3.1	0,753	<0,001	Valid
	X3.2	0,666	<0,001	Valid
	X3.3	0,835	<0,001	Valid
Produktivitas Kerja Y	Y.1	0,697	<0,001	Valid
	Y.2	0,567	<0,001	Valid
	Y.3	0,642	<0,001	Valid
	Y.4	0,628	<0,001	Valid
	Y.5	0,770	<0,001	Valid
	Y.6	0,716	<0,001	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 29, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan Hasil uji validitas untuk variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid berdasarkan analisis menggunakan SPSS 29 terhadap 46 responden.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	Jumlah item	Keterangan
0,802	15	Reliabel

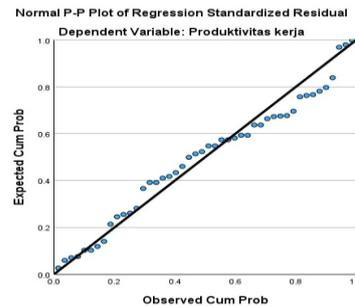
Sumber: Hasil olah data SPSS 29, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,802 untuk 15 item pada variabel X1, X2, X3, dan Y. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,60, sehingga seluruh item dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil Olah Data, 2024*

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, yang dapat dilihat dari titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

**Uji Multikolinearitas**

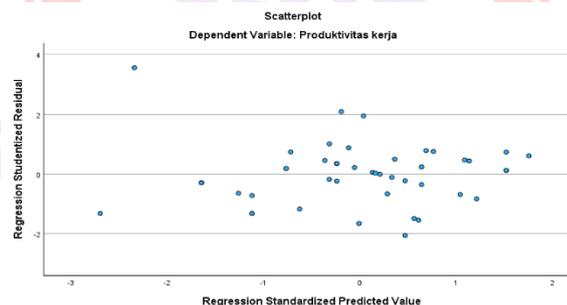
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etos Kerja	0,870	1,149
Disiplin Kerja	0,828	1,207
Beban Kerja	0,805	1,243

*Sumber: Hasil Olah Data, 2024*

Hasil diatas menunjukkan bahwa masing-masing tolerance value bernilai  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot Dependent Variabel**  
*Sumber: Hasil olah data SPSS 29, 2024*

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.795	3.725		2.898	.006
	Etos kerja	.064	.220	.037	.290	.773
	Disiplin Kerja	.548	.249	.289	2.197	.034
	Beban Kerja	-.716	.200	-.477	-3.578	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan Tabel 4 sebelumnya dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,795 + 0,064 + 0,548 + -0,716$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a = 10,795 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Produktivitas Kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Jika variabel bebas atau independen tidak ada maka variabel Produktivitas Kerja tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien Etos Kerja bernilai (0,064) dan memiliki tanda positif . Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Etos Kerja sementara nilai dari Disiplin Kerja dan Beban Kerja tetap maka Prouktivitas Kerja akan mengalami penurunan sebesar (0,064).
3. Koefisien Disiplin Kerja bernilai (0,548) dan memiliki tanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Disiplin Kerja sementara nilai dari Etos Kerja dan Beban Kerja tetap maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar (0,548).
4. Koefisien Beban Kerja bernilai (-0,716) dan memiliki tanda negatif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Beban Kerja sementara nilai dari Etos Kerja dan Disiplin Kerja tetap maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar (-0,716).

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.685	3	27.895	9.325	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	125.641	42	2.991		
	Total	209.326	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Etos kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung} 9,325 > F_{tabel} 2,83$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa H4 diterima dimana X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

**Uji T (Uji Parsial)**

**Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		

1	(Constant)	10.795	3.725		2.898	.006
	Etos kerja	.064	.220	.037	.290	.773
	Disiplin Kerja	.548	.249	.289	2.197	.034
	Beban Kerja	-.716	.200	-.477	-3.578	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

(Sumber : Output SPSS 29,2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui pengaruh dari variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H1) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,290 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,773 maka dapat disimpulkan variabel Etos Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2.197 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,034 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H3) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar -3,578 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,018, dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu <0,001 maka dapat disimpulkan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Etos Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0,290 <  $t_{tabel}$  2,018 dan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,773 dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sehingga H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan dari Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja ditolak. Artinya, berdasarkan indikator-indikator seperti keahlian interpersonal, inisiatif, dan keandalan, Etos Kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Debora, Adolfini, dan Uhing (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Tetapi bertentangan dengan penelitian dari Wibowo, Surabagiarta, dan Alam (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Disiplin Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,197 >  $t_{tabel}$  2,018 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,034 dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sehingga H2 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan berkontribusi positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  -3,578 <  $t_{tabel}$  2,018 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu <0,001 dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sehingga H3 diterima. Semakin banyak beban kerja yang diterima pegawai, justru produktivitas mereka cenderung menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyadin dan Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Tetapi bertentangan dengan penelitian dari Aknes dan Silaswara (2023) yang menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### Pengaruh Etos kerja, Disiplin kerja, dan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji F Tabel 4.16 menunjukkan nilai dari  $F_{hitung}$  sebesar 9,325 sedangkan untuk nilai dari  $F_{tabel}$  adalah 2,83 hal ini berarti nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  dan untuk angka signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05 (5%)

dan hasil dari koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,357 atau 35% angka yang dihasilkan ini dapat menjelaskan bahwa Produktivitas Kerja pada pegawai Puskesmas Motongkad dipengaruhi oleh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja sebesar 35% sedangkan sisanya yaitu 65% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini, kesimpulan yang diperoleh H4 diterima. Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Motongkad, Artinya semakin baik Etos kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, akan menyebabkan semakin baik Produktivitas kerja pegawai Puskesmas Motongkad di Kab. Bolaang Mongondow Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji pengaruh secara simultan Etos kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Motongkad di Kab. Bolaang Mongondow Timur.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja tidak berdampak terhadap peningkatan Produktivitas kerja di Puskesmas Motongkad Kab. Bolaang Mongondow Timur.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berdampak terhadap peningkatan Produktivitas kerja di Puskesmas Motongkad Kab. Bolaang Mongondow Timur.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berdampak terhadap Produktivitas kerja di Puskesmas Motongkad Kab. Bolaang Mongondow Timur.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja, Disiplin kerja, dan Beban kerja berdampak terhadap Produktivitas kerja di Puskesmas Motongkad Kab. Bolaang Mongondow Timur.

### Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja di Puskesmas Motongkad, beberapa langkah dapat diambil. Pertama, perlu diperkuat etos kerja dengan mengembangkan budaya kerja yang positif melalui program penghargaan dan pelatihan pengembangan diri. Kedua, disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem pengawasan yang lebih baik dan membuat aturan yang jelas, sehingga karyawan memahami ekspektasi mereka. Selanjutnya, penting untuk mengelola beban kerja agar tidak terlalu berat, dengan membagi tugas secara merata untuk mencegah stres.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya dapat memberi ilmu lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 432-441.
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel sahid kawanua manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 63-72.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Darodjat, T. A. (2018). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini. *Bandung: Refika Aditama*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian Slema : Deepublish. <https://books.google.co.id/> diakses Tanggal 11 November 2023
- Hasibuan, M.S.P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.
- Maryani, et al, Y. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal Of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 1–16.
- Mawarni, I., Ghozali, Z., Tulip, A., Pebrianti, T., & Afini, V. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 43-60.
- Ni Made Omita Sari, R. Tri Priyono Budi Santoso, I. K. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. In *Ekonomi dan Pariwisata* (Vol. 10, Issue 1, pp. 1–52).
- Priansa. 2018, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Santoso, S. (2019). Mahir Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1-14.
- Sinambela, Lijan Poltas Dan Sarton Sinambela. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta CV
- Sumajouw, D. V., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). 2019, Penerbit : Prenadamedia Group Jakarta
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, Issue 1, pp. 102–107).
- Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Journal of Sustainability Business Research* (Vol. 3, Issue 3, pp. 165–178).

