

**PENGARUH ETOS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
MANADO**

*THE EFFECT OF WORK ETHIC, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE  
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT BPN MANADO*

Oleh:  
**Novfarly Leonard Lengkong<sup>1</sup>**  
**Adolfin<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

**E-mail:**

<sup>1</sup>[lengkongfarly@gmail.com](mailto:lengkongfarly@gmail.com)

<sup>2</sup>[adolfin\\_p@yahoo.com](mailto:adolfin_p@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:yantjeuhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak** : Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi apabila ingin mencapai tujuannya. Produktivitas kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang, dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 46 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 84.9% terhadap produktivitas kerja. BPN Kota Manado sebaiknya terus memperhatikan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, pemeliharaan suasana kerja dan hubungan antar atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang kondusif, menjaga nilai-nilai saling menghormati dan menghargai serta kerja sama yang solid.

**Kata Kunci:** *keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja*

**Abstract:** *Work productivity is one component that must be owned by an organization if it wants to achieve the goals set. Employee work productivity becomes a very important factor in supporting the success of an organization. The purpose of this study was to analyze the effect of work ethic, work environment and organizational culture on work productivity. The population in this study amounted to 46 people, using total sampling techniques or saturated samples, the sample of this study amounted to 46 respondents. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that the work ethic, work environment and organizational culture simultaneously had a significant effect on work productivity, partially the work environment and organizational culture had a positive and significant effect on work productivity, while the work ethic had no significant effect on work productivity. Based on the test of the correlation coefficient and the coefficient of determination, it is known that work ethic, work environment and organizational culture have an influence of 84.9% on work productivity. BPN Manado should continue to pay attention to the work ethic, work environment and organizational culture in order to increase employee productivity. This can be done by providing better work facilities, maintaining a conducive working atmosphere and relations between superiors and subordinates and fellow colleagues, maintaining values of mutual respect and respect for one another and solid cooperation.*

**Keywords:** *work life balance, work involvement, career development, job satisfaction.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan diharapkan memperoleh peluang untuk memenangkan persaingan serta dapat mencapai keberhasilan. Pegawai mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh organisasi, hal ini mengakibatkan pegawai menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi organisasi secara umum maupun bagi pegawainya secara khusus terutama untuk kesejahteraannya.

Salah satu hal yang sangat berkaitan dengan produktivitas adalah etos kerja. Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adeyeye, dkk (2015), diketahui bahwa etos kerja memiliki dampak dalam bentuk pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas baik di tingkat individu (produktivitas kerja) maupun di tingkat organisasi (produktivitas organisasi).

Lingkungan kerja memiliki dampak bagi produktivitas kerja para pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu para pegawai untuk dapat bekerja secara produktif, begitu pula sebaliknya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi dan Rafani (2017) diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini memberi makna bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja para pegawai.

Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula. Demikian pula sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sapada, dkk (2017), budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Badan Pertanahan Nasional Kota Manado adalah instansi vertikal Badan Pertanahan Nasional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulawesi Utara. Dalam menjalankan fungsinya ini, Badan Pertanahan Nasional Kota Manado juga diperhadapkan masalah yang menyangkut produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu, Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pertanahan Kota Manado
2. Etos kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Pertanahan Kota Manado
3. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Pertanahan Kota Manado
4. Budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Pertanahan Kota Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas pekerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang pada suatu periode tertentu. Produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input (Sukirno, 2010: 367). Produktivitas kerja karyawan adalah rasio produktivitas kerja yang diukur dengan cara membagi total output dengan total input tenaga kerja (Griffin dan Ebert, 2007: 38). Sutrisno (2010: 102-104), menyatakan dimensi

produktivitas kerja pegawai terdiri dari beberapa hal, antara lain: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas kerja dan efisiensi kerja.

### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011: 26). Etos kerja adalah aspek sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direleksasikan dalam kehidupannya (Khazanah, 2005: 8). Sinamo (2011: 18), menyatakan dimensi untuk mengukur etos kerja pegawai, antara lain: kerja adalah aktualisasi, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah rahmat dan kerja adalah ibadah.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu (Schultz dan Schultz, 2010: 254). Siagian (2014: 56), menyatakan dimensi untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas pendukung lain, hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan bawahan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Griffin dan Ebert, 2007: 162). Budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin kepercayaan, simbol-simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi (Hutapea dan Thoha, 2008: 71). Edison (2016: 131), menyatakan dimensi budaya organisasi diuraikan sebagai berikut, antara lain: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

### **Penelitian Terdahulu**

Arsad (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, bertujuan untuk pengaruh Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan memiliki pengaruh antar variabel etos kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja. Hasil uji signifikansi diperoleh hasil Ttest lebih besar daripada nilai Ttabel, sehingga hipotesis dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 47,6%.

Wirayani, Suprihartini dan Kurniawan (2018), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor X, bertujuan mengetahui apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

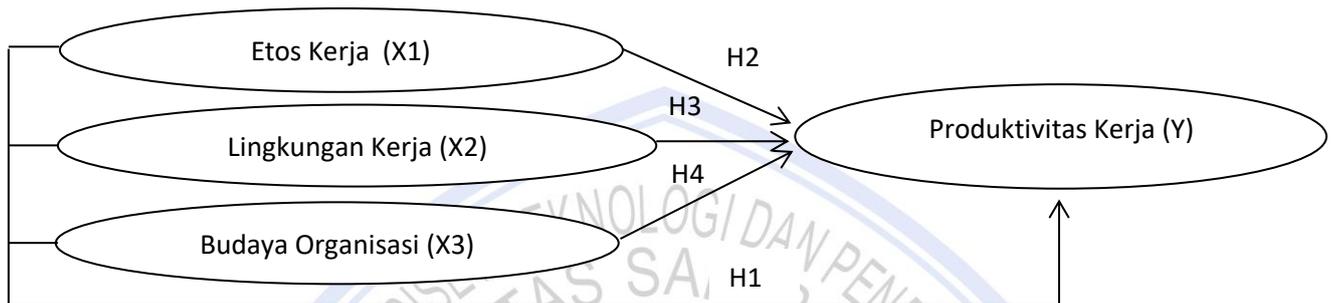
Sumajouw, Adolfin dan Uhing (2018), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi etos kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Duru dan Shimawua (2017), dalam penelitian yang berjudul *The Effect of Work Environment on Employee Productivity: a Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*, bertujuan untuk memastikan apakah sifat lingkungan kerja menyebabkan rendahnya produktivitas, absensi dan keterlambatan di antara karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik menginspirasi para pekerja untuk menghabiskan lebih banyak waktu di berbagai kantor mereka, karyawan merespons secara emosional lebih

baik terhadap penyediaan lingkungan kantor yang baik dengan tidak absennya diri mereka dari pekerjaan yang tidak perlu, keterlambatan bekerja dan sikap negatif lainnya akan berkurang secara drastis. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan output individu sehingga mengarah pada pertumbuhan organisasi.

Mahdiyeh, Nakhaei dan Kebriaei (2016), dalam penelitian yang berjudul *Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran*, bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas di Kementerian Pemuda dan Olahraga di Iran. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan dimensinya berkorelasi positif dengan produktivitas. Budaya organisasi adalah prediktor signifikan terhadap produktivitas. Regresi berganda bertahap mengungkapkan bahwa hanya empat dimensi budaya organisasi (mengatasi konflik, solidaritas, kreativitas, dan kejelasan sasaran) yang merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Kajian teori, 2019

### Hipotesis

- H1 : Etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Etos kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Lingkungan kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H4 : Budaya Organisasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Manado yang berjumlah 46 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, peneliti menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 46 orang.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

### Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

- $b_0$  = Konstanta
- $\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$  dan  $X_2$
- $\varepsilon$  = Standar error
- $Y$  = Produktivitas Kerja
- $X_1$  = Etos Kerja
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- $X_3$  = Budaya Organisasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel          | Indikator | Korelasi (r) |       |        | Koefisien      |          |
|-------------------|-----------|--------------|-------|--------|----------------|----------|
|                   |           | R            | Sig.  | Status | Alpha Cornbach | Status   |
| Etos Kerja        | X1.1      | 0,842        | 0.000 | Valid  | 0,924          | Reliabel |
|                   | X1.2      | 0,908        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X1.3      | 0,878        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X1.4      | 0,837        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X1.5      | 0,786        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X1.6      | 0,861        | 0.000 | Valid  |                |          |
| Lingkungan Kerja  | X2.1      | 0,762        | 0.000 | Valid  | 0,874          | Reliabel |
|                   | X2.2      | 0,791        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X2.3      | 0,831        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X2.4      | 0,882        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X2.5      | 0,814        | 0.000 | Valid  |                |          |
| Budaya Organisasi | X3.1      | 0,798        | 0.000 | Valid  | 0,886          | Reliabel |
|                   | X3.2      | 0,861        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X3.3      | 0,770        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X3.4      | 0,773        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X3.5      | 0,782        | 0.000 | Valid  |                |          |
|                   | X3.6      | 0,812        | 0.000 | Valid  |                |          |

|                     |     |       |       |       |       |          |
|---------------------|-----|-------|-------|-------|-------|----------|
| Produktivitas Kerja | Y.1 | 0,683 | 0.000 | Valid | 0,892 | Reliabel |
|                     | Y.2 | 0,833 | 0.000 | Valid |       |          |
|                     | Y.3 | 0,855 | 0.000 | Valid |       |          |
|                     | Y.4 | 0,867 | 0.000 | Valid |       |          |
|                     | Y.5 | 0,816 | 0.000 | Valid |       |          |
|                     | Y.6 | 0,775 | 0.000 | Valid |       |          |

Sumber : Data olahan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

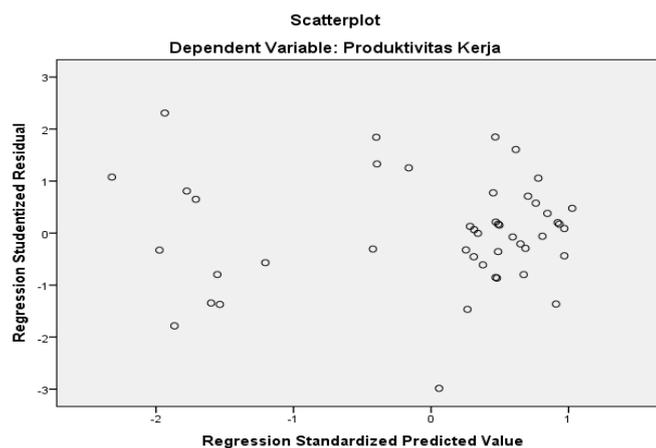
|       |                   | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-------|-------------------|---------------------------|-------|
|       |                   | Tolerance                 | VIF   |
| Model |                   |                           |       |
| 1     | (Constant)        |                           |       |
|       | Etos Kerja        | .319                      | 3.132 |
|       | Lingkungan Kerja  | .351                      | 2.846 |
|       | Budaya Organisasi | .345                      | 2.900 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2019.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan hasil perhitungan menghasilkan nilai *tolerance* dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**

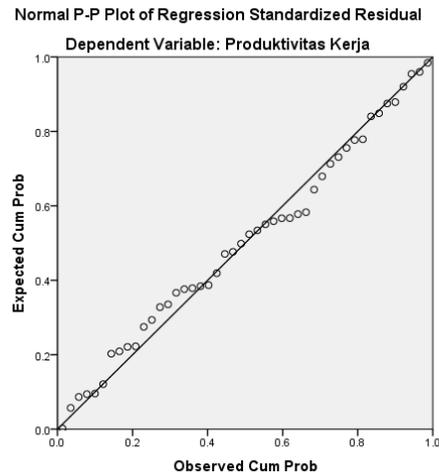


**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

## Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 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.

## Analisa Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)        | .903                        | 1.393      |                           |
|       | Etos Kerja        | .082                        | .102       | .085                      |
|       | Lingkungan Kerja  | .554                        | .114       | .490                      |
|       | Budaya Organisasi | .419                        | .102       | .420                      |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi  $Y = 0,903 + 0,082X_1 + 0,554X_2 + 0,419X_3$  menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 0,903 memberikan pengertian bahwa jika faktor Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja adalah 0.903. Untuk variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Etos Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) meningkat 0,082. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,554. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,419.

**Pengujian Hipotesis****Uji hipotesis F dan t****Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t**

| Model             | Uji t |      | Uji F  |                   |
|-------------------|-------|------|--------|-------------------|
|                   | t     | Sig  | F      | Sig               |
| Etos Kerja        | .802  | .427 |        |                   |
| Lingkungan Kerja  | 4.847 | .000 | 78.953 | .000 <sup>b</sup> |
| Budaya Organisasi | 4.115 | .000 |        |                   |

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Produktivitas Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien Etos Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Produktivitas Kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Nilai t-hitung untuk variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,802 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikan  $0,427 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Etos Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis 2 diolak. Nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,847 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis 3 diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 4,115 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis 4 diterima.

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara parsial Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan sedangkan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi dan Rafani (2017) yang menyatakan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan studi terdahulu yang dilakukan oleh Layaman dan Jumalia (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo dan Wuryanti (2017) yang menyatakan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai melalui variabel organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan studi terdahulu yang dilakukan oleh Sumajouw, Adolfina dan Uhing (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Arathya dan Mobinraj (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat membantu pegawai untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik atau dengan kata lain lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan studi terdahulu yang dilakukan oleh Suroño, Dhiana dan Warsø (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado, sebaiknya perusahaan merumuskan kebijakan-kebijakan strategis terkait Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara terintegrasi satu sama lain agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
2. Secara parsial Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
4. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

### Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Badan Pertanahan Nasional Kota Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, pemeliharaan suasana kerja dan hubungan antar atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang kondusif, menjaga nilai-nilai saling menghormati dan menghargai satu sama lain serta kerja sama yang solid.
2. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai, pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kota Manado sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam untuk dapat menciptakan langkah-langkah khusus agar supaya dengan etos kerja yang baik, produktivitas kerja pegawai juga dapat lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeyeye, J.O., Adeniji, A. A., Osinbanjo, A.O., dan Oludayo, O. A. 2015. *Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria*. International Conference on African Development Issues Publications. Vol. 1, No. 6. <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/5317/1/Paper%2037.pdf>. Diakses pada 22 Agustus 2018.
- Arathya, S., dan Mobinraj, T. 2015. *Effect of Work Environment on Productivity in Construction Management*. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Vol. 6, No. 3. <https://www.ijsr.net/archive/v6i3/ART20171767.pdf>. Diakses pada 15 Agustus 2019.
- Arsad, M. 2017. Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol. 5, No. 1. <https://www.printfriendly.com/p/g/Tcerii>. Diakses pada 15 Agustus 2019.
- Duru, C. E., dan Shimawua, D. 2017. *The Effect of Work Environment on Employee Productivity: a Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*. *European Journal of Business and Innovation Research*. Vol. 5, No. 5. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Effect-of-Work-Environment-on-Employee-Productivity-A-Case-Study-of-Edo-City-Transport-Services-Benin-City-Edo-State-Nigeria.pdf>. Diakses pada 15 Agustus 2019.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Griffin, R. W. dan Ebert, R. J. 2007. *Bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Hutapea, P. dan Thoaha, N. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Khasanah, U. 2005. *Etos Kerja: Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Harum, Yogyakarta.
- Layaman dan Jumalia, M. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Jurnal Publikasi FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon*. Vol. 1, No. 2. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/view/843/703>. Diakses pada 22 Agustus 2018.

- Mahdiyeh, M., Nakhaei, H., dan Kebriaei, A. 2016. *Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. International Journal of Humanities and Cultural Studies*. Vol. 3, No. 3. <https://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/view/2549/2839>. Diakses pada 15 Agustus 2019.
- Ningsih Y., Rudi, A. dan Rafani, Y. 2017. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. Vol. 17, No. 2. <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/229/pdf>. Diakses pada 19 Agustus 2018.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A. dan Nujum, S. 2017. *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Vo. 6, No. 12. <http://www.theijes.com/papers/vol6-issue12/Version-4/E0612042836.pdf>. Diakses pada 12 September 2018.
- Schultz, D. dan Schultz, E. S. 2010. *Psychology and Work Today*. Pearson, New York.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, J. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukirno, S. 2010. *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Raja Grasindo Perseda, Jakarta.
- Sumajouw, Adolfina dan Uhing 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal Emba*. Vol. 4, No. 6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21453/21162>. Diakses pada 1 Oktober 2019.
- Surono, Dhiana, P. P., dan Warso, M. M. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada T. Muliapack Gravurindo Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/431/418>. Diakses pada 15 Agustus 2019.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wibowo dan Wuryanti 2017. *The Improvement of Organizational Citizenship Behaviours (OCB) Through Islamic Work Ethic, Affective Commitment, and the Identity of the Organization. International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE)*. Vol. 2, No. 2. [https://www.researchgate.net/publication/334609780\\_THE\\_IMPROVEMENT\\_OF\\_ORGANIZATIONAL\\_CITIZENSHIP\\_BEHAVIOURS\\_OCB\\_THROUGH\\_ISLAMIC\\_WORK\\_ETHIC\\_AFFECTIVE\\_COMMITMENT\\_AND\\_THE\\_IDENTITY\\_OF\\_THE\\_ORGANIZATION](https://www.researchgate.net/publication/334609780_THE_IMPROVEMENT_OF_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOURS_OCB_THROUGH_ISLAMIC_WORK_ETHIC_AFFECTIVE_COMMITMENT_AND_THE_IDENTITY_OF_THE_ORGANIZATION). Diakses pada 1 Oktober 2019.
- Wirayani, D., Suprihartini, L. dan Kurniawan, R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor X. *Artikel Ilmiah UMAR Raja Ali Haji Tanjungpinang*. Vol. 1, No. 3. [http://repository.umrah.ac.id/358/1/JURNAL\\_ILMIAH\\_DELFI\\_WIRAYANI\\_2018.pdf](http://repository.umrah.ac.id/358/1/JURNAL_ILMIAH_DELFI_WIRAYANI_2018.pdf). Diakses pada 19 Agustus 2018.