

**PENGARUH ETOS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH MINAHASA SELATAN**

*THE EFFECT OF WORK ETHICS, WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY AT THE SOUTH MINAHASA REGIONAL TAX AND RETRIBUTION
MANAGEMENT AGENCY*

Oleh :

**Kevin Karauwan¹
Rita N. Taroreh²
Rudie Y. Lumantow³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kevinkarauwan@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 45 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan secara simultan etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan diharapkan bisa lebih memiliki kesadaran diri mengenai seberapa penting pekerjaannya agar semakin menghargai pekerjaannya dan lebih termotivasi. Pemimpin Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan diharapkan bisa lebih memperhatikan lagi pembagian tugas bagi setiap pegawai, mengontrol pekerjaan, dan meninjau lagi target kerja yang ada.

Kata Kunci: Etos Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, workload and work environment on employee work productivity. The sample technique used in this study is saturated sampling, so that the sample obtained is 45 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that work ethic and workload partially did not affect work productivity while the work environment partially affected employee work productivity. And simultaneously work ethic, workload and work environment affect employee productivity at the South Minahasa Regional Tax and Retribution Management Agency. Employees of the South Minahasa Regional Tax and Retribution Management Agency are expected to have more self-awareness about how important their work is so that they value their work more and are more motivated. It is hoped that the Head of the South Minahasa Regional Tax and Retribution Management Agency can pay more attention to the division of tasks for each employee, control work, and review existing work targets.

Keywords: Work Ethic, Workload, Work Environment, Work Productive

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja adalah keluaran (*output*) produk atau jasa per setiap masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Tingkat ukur produktivitas sangat beragam bergantung kepada kepentingan yang terkait. Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran finansial (*financial productivity*) apabila kepentingan tersebut adalah keuntungan. Produktivitas dapat

menggunakan ukuran moneter sebagai tolak ukur. Produktivitas merupakan salah satu sasaran penting suatu organisasi atau perusahaan atau lembaga. Hal ini disebabkan karena produktivitas dapat menunjang kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan/pemberi jasa untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditentukan.

Ketepatan dalam mengukur dan meningkatkan produktivitas sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam era industri 4.0 yang kita hadapi saat ini, perusahaan-perusahaan berlomba untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai produktivitas maksimal agar dapat tetap bersaing dengan kompetitor yang semakin ketat. Evaluasi produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan, sambil mempertimbangkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ini termasuk kondisi mental dan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, kesehatan dan nutrisi, tingkat penghasilan atau gaji, tingkat kecanggihan teknologi yang digunakan, serta peluang untuk mencapai prestasi.

Pekerja dengan etos kerja yang tinggi selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. Etos kerja cenderung membuat orang melakukan semuanya secara optimal dan sempurna di setiap sisi kerja yang dilakukan, dan semakin berani untuk menjadi lebih baik. 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. Semangat kerja tinggi membuat pegawai produktif. Individu yang beretos kerja tinggi juga selalu berusaha untuk terlibat aktif dalam tanggung jawab yang mereka emban. Upaya ekstra yang dilakukan selaras dengan meningkatnya produktivitas kerja.

Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, beban kerja yang berlebihan membuat produktivitas kerja karyawan menurun sedangkan dalam beban kerja, harus dituntut bekerja keras demi menghasilkan produktivitas yang diinginkan. Menurut Fransiska dan 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. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan sering kurang produktif dan lebih rentan terhadap masalah kesehatan, seperti depresi dan masalah tidur. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Lingkungan tempat karyawan menyelesaikan tanggung jawab harian mereka dikenal sebagai lingkungan kerja. Suasana kerja yang menyenangkan menciptakan rasa aman dan memberikan kesempatan bagi individu untuk memberikan yang terbaik. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Syahputra, Podungge dan Bokingo, 2022). Hal ini memungkinkan penggunaan jam kerja mereka secara lebih efektif dan peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mencakup interaksi antara rekan kerja, hubungan antara manajer dan bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja. Sebuah lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai di Badan Pengelolah Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan
2. Untuk mengetahui etos kerja memiliki pengaruh secara individual terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pengelolah Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan
3. Untuk mengetahui beban kerja memiliki pengaruh secara individual terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pengelolah Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh secara individual terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pengelolah Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja (Mangkunegara, 2019)

Etos Kerja

Etos kerja, menurut Mathis dan Jackson (2017), meliputi totalitas kepribadian seseorang serta bagaimana mereka mengungkapkan, menginterpretasikan, meyakini, dan memberikan makna pada suatu hal.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020), Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Siagian (2018) mengemukakan lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari – hari di kantor.

Produktivitas Kerja

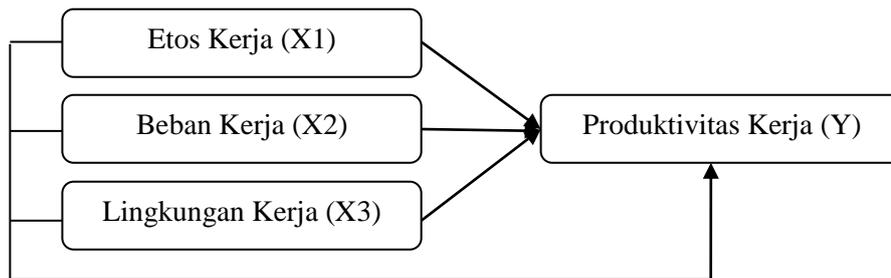
Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini, 2020)

Penelitian Terdahulu

Penelitian Lengkong, Adolfini dan Uhing (2021) bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja dengan tingkat produksi. Sebanyak 46 responden telah dipilih secara hati-hati menggunakan metode complete sampling sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja individu, sedangkan pengaruh etos kerja tidak terlihat secara jelas. Analisis korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi etos kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 84,9% terhadap tingkat produktivitas kerja.

Penelitian Rampisela dan Lumintang (2020) bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas di PT Dayana Cipta, sebuah organisasi konstruksi. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan lapangan yang bekerja di Unit Produksi Tomohon. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh, sehingga jumlah total sampel yang digunakan adalah 30 responden. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan terdapat temuan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Namun, Upah tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun demikian, secara bersamaan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian Manoppo, Tewel dan Trang (2021) bertujuan untuk menyelidiki dampak karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 160 responden yang dipilih secara acak. Dalam analisis data, teknik statistik yang digunakan mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memvalidasi dan mengukur keandalan kuesioner yang digunakan. Selain itu, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-F dan uji-t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Kajian Teoritik***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai aktif yang bekerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan tahun 2021. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 46 pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan.

Data dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Karyawan) melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh reponden. Setiap variable akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomea sosial.

Definisi Operasional Variabel

1. Etos Kerja didefinisikan sebagai kumpulan perilaku yang positif yang muncul dari keyakinan yang kuat dan didukung oleh komitmen penuh terhadap paradigma kerja tertentu (Sinamo, 2018).
2. Beban Kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh pekerja di mana tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh pekerja tersebut (Putra, 2012).
3. Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2018).
4. Produktivitas Kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa, yaitu dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dilakukan Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Normalitas

Dalam Ghozali (2018) dikatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁ = koefisien regresi variabel Etos Kerja

b₂ = koefisien regresi variabel Beban Kerja

b₃ = koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

e = error

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, dengan demikian dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2017).

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.

a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sebaliknya Ha ditolak.

b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, sebaliknya Ha diterima.

2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel.

a. Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak, sebaliknya Ha diterima.

b. Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima, sebaliknya Ha ditolak.

Uji T (Parsial)

Ghozali (2018:98) mengatakan bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.

- a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 yang kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Menurut Ghozali (2018), nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cornbach Alfa	Status
Etos Kerja (X1)	X1.1	0.712	0.000	Valid	0.703	Reliabel
	X1.2	0.802	0.000	Valid		
	X1.3	0.787	0.000	Valid		
	X1.4	0.623	0.000	Valid		
	X1.5	0.516	0.000	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.721	0.000	Valid	0.554	Reliabel
	X2.2	0.642	0.000	Valid		
	X2.3	0.785	0.000	Valid		
	X2.4	0.323	0.020	Valid		
	X2.5	0.545	0.000	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.619	0.000	Valid	0.555	Reliabel
	X3.2	0.586	0.000	Valid		
	X3.3	0.730	0.000	Valid		
	X3.4	0.683	0.000	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.653	0.000	Valid	0.694	Reliabel
	Y2	0.629	0.000	Valid		
	Y3	0.694	0.000	Valid		
	Y4	0.638	0.000	Valid		
	Y5	0.745	0.000	Valid		

Sumber: Olahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat item-item pernyataan baik Etos Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai yang membuktikan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat variabel Etos Kerja memiliki nilai Tolerance 0.847 dan VIF 1.180, variabel Beban Kerja memiliki nilai Tolerance 0.663 dan VIF 1.508, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance 0.760 dan VIF 1.316. Ini membuktikan tidak terjadi gejala multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance semua variabel lebih dari 0.10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.00.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etos Kerja	0.847	1.180
Beban Kerja	0.663	1.508
Lingkungan Kerja	0.760	1.316

Sumber: Olahan data SPSS 23

Uji Normalitas

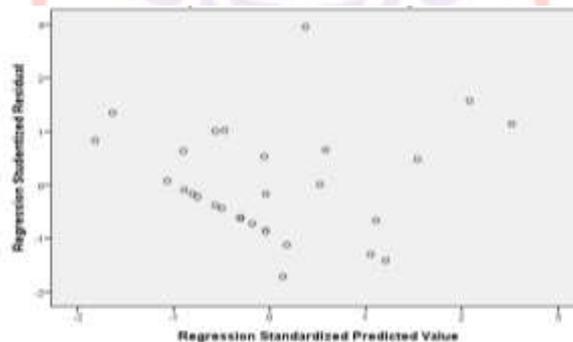


Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Olahan data SPSS 23

Gambar 2 menunjukkan bahwa plot P-Plot normal menampilkan distribusi data di sekitar garis diagonal dan distribusi mengikuti arah garis diagonal dalam plot. Untuk mengetahui apakah perlakuan tersebut berdistribusi normal atau tidak, data akan diplot dan garis diagonal dari distribusi normal tersebut akan dibandingkan. Garis yang mewakili data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal jika distribusi datanya normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Olahan data SPSS 23

Dari gambar 3 dapat terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data survei. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gangguan dalam fungsi regresi akibat perbedaan varian. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan secara valid untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja.

Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa a (konstanta) dengan hasil 0.508 merupakan konstanta variabel Produktivitas Kerja. Etos Kerja dengan nilai sebesar 0.210 menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja. Beban Kerja dengan nilai sebesar 0.270 menunjukkan bahwa

mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan Kerja dengan nilai sebesar 0.406 menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.508	.808			.629	.533
Etos Kerja	.210	.152	.181		1.380	.175
Beban Kerja	.270	.158	.253		1.707	.095
Lingkungan Kerja	.406	.149	.376		2.723	.009

Sumber: Olahan Data SPSS 23

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.085	3	.695	8.948	.000 ^b
Residual	3.262	42	.078		
Total	5.346	45			

Sumber: Olahan data SPSS 23

Dari hasil uji F, terlihat bahwa nilai F hitung adalah 8.948, yang lebih besar daripada nilai F tabel 3.20 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi < 0.05. Oleh karena itu, hipotesis keempat dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan.

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.508	.808			.629	.533
X1	.210	.152	.181		1.380	.175
X2	.270	.158	.253		1.707	.095
X3	.406	.149	.376		2.723	.009

Sumber: Olahan Data SPSS 23

Hasil uji parsial terhadap variabel Etos Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 5.

1. Berdasarkan nilai thitung yang diperoleh untuk variabel Etos Kerja sebesar 1.380 < ttabel sebesar 2.014, dan taraf signifikansi sebesar 1.380 > 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan di Tolak.
2. Untuk variabel Beban Kerja diperoleh angka thitung 1.707 < ttabel 2.014 dan taraf signifikansi 0.09 > 0.05 artinya ada tidak pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja. dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan, yakni Beban Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan di Tolak.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka thitung 2.723 > ttabel 2.014 dan taraf signifikansi 0.009 < 0.05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap terhadap Produktivitas Kerja dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan di Terima.

Pembahasan**Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji T, ditemukan bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.380, yang lebih kecil dari nilai t tabel 2.014, dan nilai signifikansi sebesar 0.175, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik secara mandiri, namun jika tidak didukung oleh sikap saling menghormati dan komunikasi yang baik, tidak akan terbentuk hubungan positif antara sesama rekan kerja, yang berdampak pada tidak meningkatnya produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan. Selain itu, sikap, tekad, dan dedikasi yang diberikan oleh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan belum mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerja dan tidak mencerminkan prinsip-prinsip moral yang dapat menjadikan mereka pegawai yang luar biasa. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lengkong, Adolfin, dan Uhing (2020) yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara etos kerja dan produktivitas kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Manado. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh Timbuleng dan Sumarauw (2015) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji T, ditemukan bahwa nilai t hitung adalah 1.707, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2.014, dengan taraf signifikansi sebesar 0.095, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan ditolak. Dengan kata lain, beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai seringkali dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara bersamaan, yang membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Namun, keterbatasan sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai menurun, maka produktivitas kerjanya juga akan menurun. Hal ini dapat menyebabkan pegawai merasa lemah dan tertekan. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu sedikit, pegawai dapat merasa bosan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk mencapai keseimbangan antara beban kerja yang tidak terlalu berat maupun terlalu ringan. Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan masih belum berhasil mengatur keseimbangan beban kerja bagi pegawainya sehingga beban kerja yang ada tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020), yang menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. JS Jakarta bagian produksi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji T, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.723, yang lebih besar dari nilai t tabel 2.014, dengan taraf signifikansi sebesar 0.009, yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan diterima. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi prioritas bagi para pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai dapat mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Lingkungan kerja cenderung dinamis dan dipengaruhi oleh individu yang berada di dalamnya. Lingkungan kerja yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan dapat dikatakan kondusif dan memperhatikan kehidupan karier dan pribadi pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap operasional organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak pada produktivitas organisasi, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan merasa senang dan nyaman dengan kondisi kerja mereka, sehingga mereka betah bekerja dan menjalankan aktivitas dengan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dayana Cipta.

Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F mendapatkan hasil variabel eto skerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan angka f_{hitung} 8.948 > f_{tabel} 3.20 dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat, Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan, telah terbukti diterima. Ini berarti keyakinan yang dimiliki pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan mampu mempengaruhi produktivitas kerja jika ditambahkan dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Kedua hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan, tidak lupa juga dengan faktor situasi dan kondisi kantor. Kondisi dan situasi yang ada di Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang secara otomatis, Dalam perspektif yang lebih luas, temuan ini mengindikasikan bahwa ketika dilihat secara bersama-sama, Penelitian ini konsisten dengan penemuan sebelumnya yang dilakukan oleh Manoppo, Tewal, dan Trang (2021), yang menunjukkan bahwa etos kerja dan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan integritas kerja secara bersama-sama mempengaruhi karyawan dengan efek positif dan signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga uraian pembahasan yang telah di dapatkan di atas, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan.
2. Beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan.
4. Etos kerja, beban Kerja dan lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan diharapkan bisa lebih memiliki kesadaran diri mengenai seberapa penting pekerjaannya agar semakin menghargai pekerjaannya dan lebih termotivasi.
2. Pemimpin Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan diharapkan bisa lebih memperhatikan lagi pembagian tugas bagi setiap pegawai, mengontrol pekerjaan, dan meninjau lagi target kerja yang ada.
3. Seluruh pihak Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Minahasa Selatan harus menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja. Jika perlu ditingkatkan agar pegawai merasa senang atau tidak tertekan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, T. A. (2018). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fransiska, Y. & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2), 224-234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lengkong, L., N., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, 52–61. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27196>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya
- Manoppo, P. K. P., Tewel, B. & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 4, 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- Priyatno, D. (2017). *SPSS Panduan Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084?show=full>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Rampisela, A. J. V. & Lumintang, G. G. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinamo, J. H. (2018). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, N. K, Sugianingrat, I. A. P. W. & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra.
- Sutrisno. (2019), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Ekonisia,
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4, No. 3, 1–6. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/12963>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, 1051-1060. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9284/0>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT. JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, Vol. 22, No. 2. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/12361>. Diakses pada tanggal 1 April 2023
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media