

**PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN DAERAH DI KABUPATEN MINAHASA**

*THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE WORK  
PRODUCTIVITY AT THE REGIONAL RESEARCH AND DEVELOPMENT PLANNING AGENCY IN  
MINAHASA REGENCY*

Oleh:

**Prisillia Merry Christina Sondakh<sup>1</sup>**

**Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[prisondakh3110@gmail.com](mailto:prisondakh3110@gmail.com)

<sup>2</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN atau pegawai tetap pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa, yang berjumlah 30 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total jenuh yang mengambil seluruhnya populasi menjadi sampel yaitu 30 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa.

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

**Abstract:** This study aims to determine the influence of work ethic and work environment toward employee work productivity at the Regional Research and Development Planning Agency in Minahasa Regency. The populations in this study all ASN or permanent employees at the Regional Research and Development Planning Agency in Minahasa Regency, totaling 30 people. The sample size in this study used a total saturation technique which took the entire population as a sample, namely 30 respondents—the research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t-test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the work ethic had a significant positive influence toward employee work productivity and work environment had a significant positive influence on job satisfaction, organizational commitment had a significant positive influence on toward employee work productivity. Work ethic and work environment simultaneously influence toward employee work productivity at the Regional Research and Development Planning Agency in Minahasa Regency.

**Keywords:** *Work Ethic, Work Environment, Work Productivity*

### Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien dan seefektif mungkin agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai, salah satu cara untuk mencapai harapan tersebut melalui pengelolaan sumber daya yang profesional pada organisasi agar terwujud kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan handal merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi, salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2017:244).

Produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh keberhasilan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu organisasi, hal in menjadi kewajiban seorang pimpinan/atasan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja (Hasibuan, 2017:128). Faktor Produktivitas kerja yang meningkat ditandai dengan prestasi kerja yang meningkat, ditentukan oleh pegawai yang bekerja lebih giat. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas kerja pegawai mengalami kemajuan atau peningkatan. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efesien dan produktif.

Produktivitas kerja pegawai pada saat ini masih terdapat permasalahan, salah satu penyebabnya adalah pengaruh etos kerja pegawai. Penerapan etos kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa mengalami kurangnya semangat kerja dalam diri seseorang pegawai, karena dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawainya dalam bekerja. Akibat dari permasalahan tersebut maka akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai sehingga dapat membuat produktivitas kerja akan menurun, hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai menurun.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan (Sinamo, 2011).

Selain masalah etos kerja, lingkungan kerja juga dijadikan tolak ukur terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa. Alasan peneliti meneliti masalah lingkungan kerja berdasarkan sesuai dengan wawancara yang dilakukan dan informasi yang diperoleh bahwa lingkungan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa sudah cukup memadai, tetapi masih ada sedikit kekurangan yang perlu di perhatikan lagi seperti fasilitas kerja, contohnya komputer yang sering mati dan AC sudah tidak dingin lagi. Apabila fasilitas di lingkungan kerja tidak memadai, maka produktivitas kerja pegawai akan menurun dan apabila lingkungan kerja sudah memadai dan fasilitasnya lengkap dan di perhatikan terus, maka produktivitas akan meningkat. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan

hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik. Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.
2. Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.
3. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017:17), produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

### **Etos Kerja**

Menurut Busro (2018:218), etos kerja dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Widodo (2017:95), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2018) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah secara praktis memiliki perasaan negatif. perasaan. perasaan yang mungkin timbul dari analisis karakteristik pekerjaan terhadap pekerjaan tersebut.

### **Penelitian Terdahulu**

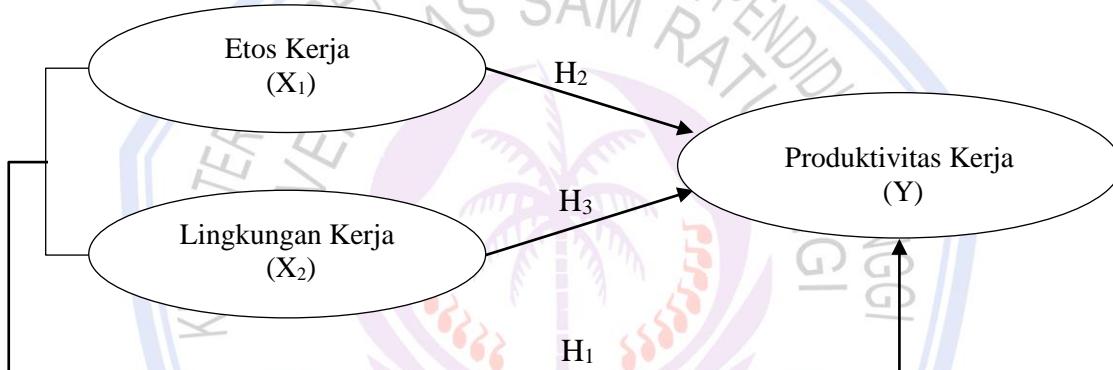
Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi, dan Rafani (2017) dengan judul analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, ada pengaruh yang signifikan variabel Etika Kerja terhadap Produktivitas. Kedua, ada signifikan Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. Ketiga, ada pengaruh yang signifikan Variabel Kompetensi Pegawai

Terhadap Produktivitas. Keempat, ada pengaruh yang signifikan Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas PT Indosat Tbk Pangkalpinang.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian produksi di PT. Inko Java. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Inko Java.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Rizni (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja bagian ramayana department store. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Kajian Teori, 2022

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.
- H<sub>2</sub>: Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

### 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 Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

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

Menurut Riduwan (2015:8), populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN atau pegawai tetap pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa, yang berjumlah 30 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak valid tidaknya suatu kuiseoner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh yang ingin di teliti (Ghozali, 2018:52). Hasil analisis ( $r$  hitung) dikonsultasikan dengan  $r$  tabel *product-moment*. Item pertanyaan yang  $r$  hitungnya  $< r$  tabel, maka item tersebut dinyatakan gugur dan harus dibuang untuk diganti dengan item baru. Sebaliknya apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item pertanyaan itu dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruktur. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan menentukan jika nilai alpha didapatkan  $> 0,6$  maka artinya reliabel (Sujarwени, 2018:192).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018:160). Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendekripsi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

#### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2017:205). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa berada di Jl. Manguni, Kelurahan Wewelen, Kecamatan Tondano, Kabupaten Minahasa. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara memiliki visi: Minahasa maju dalam ekonomi dan budaya, berdaulat, adil dan sejahtera dan misi: memanfaatkan manajemen birokrasi

yang profesional melalui tata kelola pemerintahan yang baik. Arah kebijakannya yaitu meningkatkan koordinasi perencanaan pembangunan melalui penyediaan dokumen perencanaan pembangunan dengan memperhatikan keberlanjutan perencanaan pembangunan berdasarkan informasi data/statistic yang akurat dan *up to date*, membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan pembangunan tata kelola pemerintahan berbasis teknologi informasi, dan meningkatkan kualitas hasil penelitian dan pengembangan daerah yang berkelanjutan dengan meningkatkan kualitas koordinasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Percentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki     | 17        | 57             |
| Perempuan     | 13        | 43             |
| Jumlah        | 30        | 100            |

Sumber: Hasil Olahan Data , 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 57%, sedangkan perempuan sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 43%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

| Umur          | Frekuensi | Percentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 30 – 39 tahun | 1         | 3%             |
| 40 – 49 tahun | 17        | 57%            |
| 50 – 59 tahun | 11        | 37%            |
| > 60 tahun    | 1         | 3%             |
| Jumlah        | 30        | 100%           |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur 30 – 39 tahun sebesar 3%, kelompok umur 40 – 49 tahun sebesar 57%, kelompok umur 50 – 59 tahun sebesar 37%, dan kelompok umur > 60 tahun sebesar 3%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa adalah dari kelompok umur 40 – 49 tahun yaitu sebesar 57%.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Percentase (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| Diploma            | 1         | 3%             |
| S1                 | 22        | 74%            |
| S2                 | 7         | 23%            |
| Jumlah             | 30        | 100%           |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan Diploma sebesar 3%, tingkat pendidikan S1 sebesar 74%, dan tingkat pendidikan S2 sebesar 23%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa adalah yang berpendidikan S1 sebesar 74%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S2.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                        | Item Peryataan   | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|---------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Etos Kerja<br>(X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub> | 0,734               | 0,361              | Valid      |
|                                 | X <sub>1.2</sub> | 0,665               | 0,361              | Valid      |
|                                 | X <sub>1.3</sub> | 0,684               | 0,361              | Valid      |
|                                 | X <sub>1.4</sub> | 0,758               | 0,361              | Valid      |
|                                 | X <sub>1.5</sub> | 0,844               | 0,361              | Valid      |

|                                       |  |                                  |                                  |                                  |
|---------------------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Lingkungan Kerja<br>(X <sub>2</sub> ) | X <sub>2,1</sub><br>X <sub>2,2</sub><br>X <sub>2,3</sub><br>X <sub>2,4</sub> | 0,883<br>0,747<br>0,885<br>0,872 | 0,361<br>0,361<br>0,361<br>0,361 | Valid<br>Valid<br>Valid<br>Valid |
| Produktivitas Kerja<br>(Y)            | Y <sub>1</sub><br>Y <sub>2</sub><br>Y <sub>3</sub>                           | 0,862<br>0,838<br>0,859          | 0,361<br>0,361<br>0,361          | Valid<br>Valid<br>Valid          |

Sumber: Data Olahan, 2024

Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4 di atas, pada kolom nilai r hitung yang merupakan *Pearson Correlation* untuk masing-masing item pernyataan sebagai indikator variabel. Nilai r untuk masing-masing item pernyataan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r tabel *product moment* 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

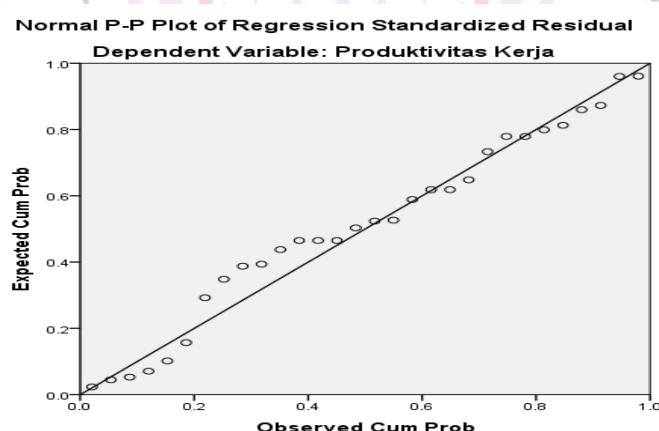
| No | Variabel                           | Cronbach's Alpha | r <sub>tabel</sub> | Reliabilitas |
|----|------------------------------------|------------------|--------------------|--------------|
| 1  | Etos Kerja (X <sub>1</sub> )       | 0,784            | 0,361              | Reliabel     |
| 2  | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,870            | 0,361              | Reliabel     |
| 4  | Produktivitas Kerja (Y)            | 0,809            | 0,361              | Reliabel     |

Sumber: Data Olahan, 2024

Nilai *Cronbach Alpha* pada Tabel 5 di atas adalah di atas r tabel sebesar 0,361, jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel di atas 0,6 ( $>0,6$ ) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 22, 2024

Gambar 1 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6. Uji Multikolieritas**

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| 1. (Constant)    |                         |       |
| Etos Kerja       | .841                    | 1.189 |
| Lingkungan Kerja | .841                    | 1.189 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai *VIF* < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 7. Regresi Linier Berganda**

| Model            | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            |
|------------------|------------------------------------|------------|
|                  | B                                  | Std. Error |
| (Constant)       | 2.469                              | 2.396      |
| 1 Etos Kerja     | .234                               | .110       |
| Lingkungan Kerja | .311                               | .124       |

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 7, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,469 + 0,234 X_1 + 0,311 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,469 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 2,469 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,234 menunjukkan terdapat pengaruh positif etos kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,311 menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 8. Uji F Simultan**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.               |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1 Regression | 40.578         | 2  | 20.289      | 8.997 | 0.001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 60.889         | 27 | 2.255       |       |                    |
| Total        | 101.467        | 29 |             |       |                    |

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,415. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* (*Df*) =  $n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$  adalah sebesar 3,35. Oleh karena nilai  $F_h$  sebesar 8,415 >  $F_t$  sebesar 3,35 dan juga tingkat signifikansi *p-value* = 0,001 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)**

| Model            | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | Beta | t     | Sig. |
|------------------|------------------------------------|------------|------|-------|------|
|                  | B                                  | Std. Error |      |       |      |
| 1. (Constant)    | 2.469                              | 2.396      |      | 1.030 | .312 |
| Etos Kerja       | .234                               | .110       | .346 | 2.128 | .043 |
| Lingkungan Kerja | .311                               | .124       | .409 | 2.518 | .018 |

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,314; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $30 - 2 - 1 = 27$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,703. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Etos Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,128 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 dan juga tingkat signifikansi *p-value* = 0,043 < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H2) yang menyatakan Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,518; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $30 - 2 - 1 = 27$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,703. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,518 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 dan juga tingkat signifikansi *p-value* = 0,018 < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H3) yang menyatakan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 10. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .670 <sup>a</sup> | .449     | .430              | 2.26776                    |

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang kuat/tinggi terhadap Produktivitas Kerja karena berada di interval korelasi antara 0,60-0,799. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa. Hal ini berarti bahwa etos kerja dan lingkungan kerja produktivitas kerja pegawai secara bersamaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja baik karena didukung oleh kelengkapan fasilitas kerja dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan akan mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai dan menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan melalui disiplin kerja. Upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kebijakan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Ketiga variabel ini memang perlu di perhitungkan dalam produktivitas kerja pegawai. Semakin baik etos kerja dan lingkungan kerja pegawai, maka akan semakin menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden pada masing-masing pernyataan dengan mayoritas setuju, meskipun ada beberapa item pertanyaan yang dijawab netral, dan tidak setuju.

Etos kerja dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja. Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang kondusif akan mampu menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dengan lingkungan kerja yang tinggi. Pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa sangat perlu melakukan perbaikan dan evaluasi untuk mencapai tujuan instansi melalui kedua variabel ini yaitu etos kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian dari Leonard, Adolfina, dan Uhing (2020), menemukan bahwa secara simultan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Pardede (2020), menemukan bahwa kompetensi pegawai, komunikasi, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja merupakan salah satu kekuatan yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai atau tenaga kerja atau karyawan, dimanapun mereka bekerja. Entah itu bekerja dalam perusahaan, di instansi, dilapangan, atau berwirausaha, semua orang perlu memiliki etos kerja yang tinggi agar mereka bisa menjapai tujuan karier yang diinginkan. Dengan menumbuhkan dan mempertahankan etos kerja yang kuat dalam budaya perusahaan, etos kerja akan memberikan “tenaga kerja kuat” bagi setiap pegawai atau karyawan dalam menghadapi setiap tantangan yang hadir didalam dunia kerja. Etos kerja yang kuat akan mendorong para pegawai untuk selalu memberikan upaya terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka miliki.

Pada variabel Etos Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja” dengan skor sebesar 131, hal ini menunjukkan bahwa kepedulian para pegawai terhadap kerhadiran/kerajinan pada jam kerja memiliki hubungan yang sangat baik. Sedangkan jawaban responden dengan skor paling rendah terdapat pada pernyataan mengenai “Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja” dengan skor sebesar 119, hal ini memperlihatkan bahwa masih ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menghargai waktu dalam bekerja. Dikarenakan mereka kewalahan dalam menangani pembagian waktu kerja dikantor. Pada variabel Produktivitas Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, yang berarti bahwa Produktivitas Kerja dengan 32 pegawai lainnya berjalan dengan baik sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan para

pegawai di kantor sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab secara maksimal. Sedangkan skor jawaban dengan skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu", hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dikarenakan mengalami keterlambatan. Berdasarkan hasil jawaban rekapitulasi responden secara scoring, etos kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang baik bagi kantor atau instansi. Hal ini melihatkan bahwa semangat kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya mampu mendukung produktivitas kerja yang baik pada kantor atau instansi. Etos kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang baik akan menimbulkan nilai positif pada pegawai sehingga motivasi pegawai dalam bekerja meningkat dan produktivitas kerja pegawai menjadi sangat baik. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik dalam pengrajaannya mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Etos kerja sangat berpengaruh untuk kesuksesan kerja seseorang secara maksimal, sehingga semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi juga produktivitas kerja tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa. Hal ini berarti etos kerja yang dimiliki pegawai, yaitu berupa adanya semangat dan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, para pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan selalu menghargai waktu dalam bekerja, serta sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan selalu datang lebih awal dari jam kerja.

Etos kerja yang dimiliki pada pegawai tinggi maka cenderung akan menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri pegawai yang dapat meningkatkannya motivasi karyawan terhadap tugas produktivitas kerja, terjalinnya hubungan yang baik dengan pimpinan/atasan mereka, menurunkan niat untuk berhenti pada pegawai, dan menghasilkan hasil yang positif terhadap organisasi/instansi. .

Adanya pengaruh variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja terkait dengan adanya konsep penciptaan semangat, motivasi dan pemberian yang baik dengan pegawai. Dengan demikian adanya motivasi dan semangat yang baik dengan pegawai akan memberikan keinginan pegawai untuk memenuhi segala bentuk kewajiban mereka. Kepemimpinan yang baik terkait dengan tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian hal ini dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan hasil kerja lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pinggus, Suwardi, dan Idris (2020), menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Lestari dan Agustina (2020), menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang tidak baik dan alhasilnya produktivitas kerja akan rendah.

Pada variabel Lingkungan Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai "saya dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat Saya bekerja" dengan skor sebesar 125, hal ini menunjukkan bahwa kelembapan ditempat kerja memiliki hubungan yang sangat baik. Sedangkan jawaban responden dengan skor paling rendah terdapat pada pernyataan mengenai "Penerangan/cahaya di tempat kerja Saya membantu pekerjaan Saya" dengan skor sebesar 124. Jawaban kedua dengan skor terendah dengan nilai yang sama juga terdapat pada pernyataan mengenai "sirkulasi udara atau kelembapan di tempat Saya bekerja mengalir dengan baik" yang berarti bahwa lingkungan kerja dengan 32 pegawai berjalan dengan baik sehingga memberikan penerangan/pencahaayaan dan sirkulasi udara di tempat kerja yang baik. Sedangkan pada variabel Produktivitas kerja memiliki frekuensi tertinggi dikarenakan tugas/pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai dengan hasil yang maksimal sehingga produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik, namun dilihat dari jawaban responden pada kuesioner penelitian terendah dikarenakan masih ada pegawai di kantor mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian tugas/pekerjaan. Akan tetapi setelah berdasarkan analisis bahwa responden secara scoring, lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang baik bagi kantor atau instansi, yang memperlihatkan bahwa para pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja sehingga mampu mendukung produktivitas kerja yang baik pada kantor atau instansi. Lingkungan kerja yang

baik mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan nilai positif pada pegawai sehingga para pegawai nyaman dalam bekerja meningkat dan produktivitas kerja pegawai menjadi sangat baik.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa. Hal ini berarti lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi para pegawai, antara lain; penerangan/cahaya di tempat kerja membantu pekerjaan mereka, sirkulasi udara atau kelembapan di tempat mereka bekerja mengalir dengan baik, dan dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat mereka bekerja. Dengan hal tersebut para pegawai akan memaksimal produktivitas kerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada instansi. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja pegawai dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif adalah efisiensi yang sangat baik. Hal itu membuat pegawai merasa nyaman, menikmati pekerjaannya, menginspirasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dan menyelesaikan semua tugas tanpa penundaan. Hal ini bisa menghemat banyak waktu dan semakin produktif.

Lingkungan kerja berkaitan dengan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang dipresepsikan oleh karyawan cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka. Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari, Handayani, dan Noerchoidah (2022) yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa, yang dilakukan oleh Febrian, Zulhaida, dan Ilosa (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.
2. Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Indikator terendah pada variabel Etos Kerja yaitu disiplin dengan pernyataan indikator "Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja", pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa perlu memberikan pengawasan terhadap pegawainya serta komunikasi antar atasan dan bawahan terjalin lebih baik lagi, sehingga dapat membantu pekerjaan pegawai dan mencari solusi agar dapat meringankan tugas/pekerjaan pegawai.
2. Indikator terendah pada variabel Lingkungan Kerja yaitu indikator penerangan/pencahayaan dan sirkulasi udara, pihak pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa perlu memperhatikan penerangan/pencahayaan dan sirkulasi udara, serta keamanan dalam ruangan sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

3. Etos kerja pegawai diharapkan adanya peningkatan dalam bekerja di instansi/kantor, karena dengan ditingkatnya etos kerja pegawai akan lebih mengetahui kejelasan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa perlu memperhatikan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus lebih memperhatikan juga terhadap ketepatan pegawai pada saat masuk jam kerja/kantor, antara lain; secara berkala pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan pihak Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kabupaten Minahasa yaitu dengan memberikan surat teguran dan lainnya).
5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Febrian, W.D., Zulhaida, dan Ilosa, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.1, No.1, Hal. 243-254. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmkarticleview1348>. Diakses 15-04-2022.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Leonard, N. L., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 8, No.1, Hal. 52-61. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27196>. Diakses 15-04-2022.
- Lestari, N.E.P dan Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Marketing*, Vol.4, No.1, Hal. 263-270. <https://ojs.stiepi.ac.id/index.php/Marketingarticleview87>. Diakses 15-04-2022.
- 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*, Volume 17, Nomor 2, Hal. 38-48. <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMBarticledownload229pdf>. Diakses 15-04-2022.
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Novi & Putra. (2020). The Effect of Work Environment, Compensation, and Motivation on Employee Work Productivity. *International Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Volume-4, Issue-8, pp-316-324. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads202008ZL2048316324.pdf>. Diakses 15-04-2022.
- Pardede, A.Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, Volume 2, No 1, Hal. 79-85. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKParticleviewFile27371830>. Diakses 15-04-2022.
- Pinggus, Y., Suwardi, N., dan Idris, M. (2020). Peran Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan

Provinsi Kepulauan Riau. *Student Online Journal*, Vol.1, No.2, Hal. 815-826.  
<https://soj.umrah.ac.id/index.php/SOJFEarticleview522454>. Diakses 15-04-2022.

Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta, Bandung.

Robbins dan Coulter. (2018). *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.

Sinamo, J.H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT. Spirit Mahardika, Jakarta.

Saleh, A.R dan 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*, Vol.11, No.21, Hal.28-50. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160/0>. Diakses 15-04-2022.

Sari, A.N., Handayani, C.M.S., dan Noerchoidah (2022). Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans. *Journal of Sustainability Business Research*, Vol.3, No.1, Hal.112-121. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5327/3748/16995>. Diakses 15-04-2022.

Sarwono. (2017). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputido, Jakarta.

Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS*. Kencana, Jakarta.

Sujarweni, V.W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2012). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika, Bandung.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencan, Jakarta.

Wahyudi, W dan Rizni, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana Department Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, Vol.6, No.2, Hal.89-155. <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/411/0>. Diakses 15-04-2022.

Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.