

# PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA KESEHATAN PADA PUSKESMAS PAGA KABUPATEN SIKKA

*The Influence Of Work Ethic, Work Discipline, And Work Environment On The Work Productivity Of Health Workers At Puskesmas Paga Sikka District*

Maria Diana Kape<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup> Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>  
<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia  
Koresponden : <sup>a)</sup> dianakape12@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> debriana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka berdasarkan persepsi tenaga kesehatan dan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yakni sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t. hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel etos kerja berada pada kriteria penilaian sangat baik, variabel disiplin kerja berada pada kriteria penilaian sangat baik, variabel lingkungan kerja berada pada kriteria penilaian sangat baik dan variabel produktivitas kerja berada pada kriteria penilaian sangat baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. Namun hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatana relatif lemah.

**Kata Kunci :** Etos kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat disetiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan didunia usaha dalam bidang jasa kesehatan. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang potensial (Mangkunegara, 2013). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar dan memegang peran penting yang dibutuhkan untuk berkontribusi bagi suatu organisasi (Hasibuan, 2005). Oleh karena itu, sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kaulitas dengan keahlian yang beragam pengetahuan yang luas dan produktivitas kerja yang optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi (Hamel & Prahalad, 2010).

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya, produktivitas kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, dan mampu mempertahankan hasil yang strategis (Siagian, 2002). Tanpa adanya produktivitas organisasi tidak dapat maju dan berkembang. Sehingga organisasi selalu berupaya untuk berproduktif dalam menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna yang berkelanjutan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. sehingga akan menjadi peran penting bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mengetahui faktor- faktor yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan etos kerja. (Sinamo, 2011) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, berasal pada kesadaran yang fundamental. Keyakinan yang kuat pada paradigma bekerja holistik. Peran yang sangat penting dalam mewujudkan produktivitas kerja tenaga kesehatan adalah dirinya sendiri. Tenaga kesehatan yang memiliki etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Anoraga, 1992). Namun, peran organisasi dalam menciptakan disiplin kerja juga dapat mendukung meningkatnya etos kerja yang positif agar tenaga kesehatan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga menghasilkan suatu pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011). Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari luar (Siagian, 2015). Hal ini, pendisiplinan tenaga kesehatan menunjukkan suatu pelatihan dalam membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku agar dapat berkerja dengan produktif (Gouzali, 1996).

Selain faktor etos kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal adalah lingkungan kerja. (Suyonto, 2013) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Komarudin, 2001).

Dengan menerapkan strategi bersaing yang tepat dan akurat, maka peningkatan produktivitas kerja membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan bidangnya, seperti petugas kesehatan maupun tenaga kesehatan professional lainnya. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dilapangan baik preventif, promotif dan kuratif serta rehabilitative serta tulang punggung dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 374/Menkes/SK/V/2009 dan Permenkes No. 75/2014 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan dalam layanan kesehatan tingkat dasar seperti pada wilayah kerja Puskesmas Paga. Puskesmas Paga adalah puskesmas yang memiliki fasilitas kesehatan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan selama 24 jam, yang berlokasi di jalan Trans Flore Maumere-Ende. Sebagai puskesmas yang berkualitas dan efisien maka Puskesmas Paga juga memiliki tenaga kesehatan yang independen dengan jumlah sebanyak 63 orang, meliputi dokter umum, perawat gigi, bidan, perawat dan apoteker.

Fenomena yang terjadi dengan munculnya pandemi covid 19 yang sudah menjangkau seluruh wilayah provinsi di Indonesia yang dihadapkan dengan masalah dalam berbagai aspek seperti aspek ekonomi dan sosial terutama didalam aspek kesehatan. Dilansir dari kemenkes.co.id tercatat lebih dari 100 dokter dan ratusan tenaga medis lainnya meninggal dunia karena terinfeksi COVID-19 pada saat menjalankan pelayanan kesehatan, hal ini akan berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja. Peningkatan beban kerja terhadap sistem pelayanan kesehatan di tanah air akibat kegagalan adaptasi tenaga kesehatan terhadap peraturan dan cara kerja saat pandemi menyebabkan aktivitas kerja di puskesmas seperti unit kesehatan masyarakat (UKM) dan unit kesehatan perseorangan (UKP) tidak produktif dan dapat menyebabkan pelayanan kesehatan tidak terpenuhi. Masalah ini juga ditemukan dalam Puskesmas Paga yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja tenaga kesehatan pasca pandemi COVID-19. Produktivitas kerja tenaga kesehatan sendiri sangat berperan penting dalam Puskesmas Paga. Demi terwujudnya pelayanan kesehatan dibutuhkan produktivitas kerja tenaga kesehatan yang optimal.

Namun dalam beberapa hal tertentu juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang jika diamati akan berpotensi menurunkan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Kendala-kendala tersebut seperti ditemukannya pada faktor etos kerja sebagian tenaga kesehatan belum mampu menunjukkan dari sikap maupun perilaku yang kurang baik dilihat ketika sedang bekerja lembur, beberapa tenaga kesehatan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja, tenaga kesehatan belum maksimal dalam bekerja melayani pasien dimana pada bagian pendaftaran pasien harus menunggu cukup lama sebelum menerima pelayanan.

Permasalahan lainnya yang ditemukan pada tenaga kesehatan Puskesmas Paga yang dilihat dari faktor disiplin kerja dimana Puskesmas Paga telah memiliki aturan kedisiplinan yang harus ditaati oleh tenaga kesehatan. Akan tetapi, kedisiplinan tenaga kesehatan pada Puskesmas Paga belum maksimal, beberapa tenaga kesehatan yang tidak disiplin dari berbagai segi baik disiplin dalam waktu, tanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaan misalnya tenaga kesehatan sering datang terlambat masuk kerja, tenaga kesehatan pulang lebih awal untuk keperluan lain, ada beberapa tenaga kesehatan tidak mengenakan atribut kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Selain itu, permasalahan lain yang ditemukan pada Puskesmas Paga berkaitan dengan lingkungan kerja yang belum memadai dilihat dari sarana dan prasarana seperti komputer, printer, kursi, meja banyak yang sudah tidak layak pakai, koneksi internet yang kurang baik, listrik yang sering padam sehingga ruangan kerja menjadi tidak nyaman, beberapa ruangan kurang ventilasi dan pencahayaan. Selain itu Air Conditioning (AC) di gudang untuk penyimpanan alat kontrasepsi juga masih kurang. Tata ruang kerja belum representatif, serta lingkungan kerja yang terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan dan polusi udara sehingga kenyamanan tenaga kesehatan terganggu yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja tenaga kesehatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, dengan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber daya yang efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 2014). Menurut Manulang (2013) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang (Sinungan 2014). Produktivitas kerja adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif (Handoko, 2011). Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

### Etos Kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Dari kata etos dikenal juga kata etika/etiket yang artinya akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan moral, sehingga etos disebut gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan maksimal (Khasanah, 2004). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif terbentuk dari kerja sama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja yang baik (Sinamo, 2011). Menurut Pally (2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok (Madjid, 2012).

Untuk mengetahui etos kerja karyawan disuatu organisasi dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari indikator-indikator menurut (Darodjat, 2015), sebagai berikut: a). kerja keras, b). kerja cerdas, c) kerja ikhlas.

### Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik (Tsauri, 2013). Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Menurut Sinungan (2005) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005).

Menurut Siswanto (2006) indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja.

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah situasi dimana karyawan dituntut untuk melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Komarudin (2005) lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Supardi (2004) lingkungan kerja adalah situasi sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, dan betah bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002), yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif yang merupakan penelitian untuk bertujuan mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah kasual (sebab-akibat), yaitu hubungan yang bersifat memengaruhi dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen (variabel bebas/yang memengaruhi) dan 1 variabel dependen (variabel terikat/variabel dipengaruhi).

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 40 tenaga kesehatan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula, dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja**

Analisis ini dimaksudkan untuk menilai kondisi masing-masing variabel dari presepektif responden tenaga kesehatan yang dianalisis dari rangkuman jawaban atas kuesioner yang diberikan. Kriteria penilaian atas kuantitas capaian item, indikator dan variabel didasarkan pada 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup, buruk dan sangat buruk. Variabel etos kerja terdiri atas 3 indikator dan 9 item pertanyaan, dengan hasil deskriptif, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5) dan setuju (4) sehingga capaian indikator etos kerja sebesar 1.576 yang terletak antara 1.512 dan 1.800 dengan klasifikasi berada pada kriteria penilaian sangat baik. Hal ini tampak dari kuesioner pernyataan bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh dengan skor 181, sedangkan skor terendah pada item pertanyaan melakukan pekerjaan dengan tuntas dan penuh integritas yaitu 168, meskipun berada pada capaian belum optimal, namun memberikan dampak positif bagi peningkatan pekerjaan dengan tuntas bagi tenaga kesehatan. Variabel disiplin kerja diketahui mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5) dan setuju (4) sehingga

capaian indikator disiplin kerja sebesar 1.419 yang terletak antara 1.512 dan 1.800 dengan klasifikasi berada pada kriteria penilaian sangat baik. Hal ini tampak dari item pernyataan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan skor 183, sedangkan skor terendah pada item pertanyaan menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu 173, meskipun berada pada capaian belum optimal, namun memberikan dampak positif bagi peningkatan produktivitas kerja bagi tenaga kesehatan.

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 3 indikator dan 9 item pertanyaan, terlihat dari hasil analisis deskriptif bahwa responden tenaga kesehatan memberikan jawaban pada kategori sangat baik dengan skor 1.605 berada antara 1.512 dan 1.800. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tenaga kesehatan sudah memadai dan menyediakan fasilitas kerja yang baik dalam mencapai tujuan puskesmas. Variabel produktivitas kerja terdiri dari 6 indikator dan 17 item pertanyaan, terlihat dari hasil analisis deskriptif bahwa responden tenaga kesehatan memberikan jawaban pada kategori sangat baik dengan skor 3.001 berada antara 2.856 dan 3.400. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka ini sudah maksimal dan mampu mendorong untuk mencapai visi misi yang sudah ditetapkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25 terlihat pada tabel 1, yaitu:

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.447	13.298		.786	.437
Total_X1	.468	.230	.257	2.038	.049
Total_X2	.762	.276	.405	2.760	.009
Total_X3	.485	.232	.306	2.090	.044

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Terlihat pada tabel 1 diatas, maka model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,447 + 0,468 X_1 + 0,762 X_2 + 0,485 X_3$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 10,447 yang artinya apabila etos kerja ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka (Y) adalah sebesar 10,447 poin. Koefisien regresi  $b_1 = 0,68$  artinya, apabila etos kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,68 poin. Koefisien regresi  $b_2 = 0,762$  artinya, apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 poin, sementara etos kerja dan lingkungan kerja tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat 0,762 poin. Koefisien regresi  $b_3 = 0,485$  artinya, apabila lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 poin,

sementara etos kerja dan disiplin kerja tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat 0,485 poin.

### Uji Hipotesis (Uji t)

#### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Diperoleh  $t_{hitung} (2,038) > t_{tabel} (2,024)$  dan signifikansi  $(0,049) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Diperoleh  $t_{hitung} (2,760) > t_{tabel} (2,024)$  dan signifikansi  $(0,009) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Diperoleh  $t_{hitung} (2,090) > t_{tabel} (2,024)$  dan signifikansi  $(0,044) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka.

### Uji F

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	834.205	3	278.068	9.305	.000 <sup>b</sup>
Residual	1075.770	36	29.883		
Total	1909.975	39			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2 uji f diperoleh  $F_{hitung} (9,305) > F_{tabel} (2,86)$ , dan  $\alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka.





## Analisis Koefisien Deteminasi

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.390	5.466

a. Predictors:(Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* nilai koefisien determinasi 39%. Artinya bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki sumbangan pengaruh produktivitas kerja sebesar 39% dan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,390 yang semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka yang relatif lemah.

## KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berada pada kategori sangat baik sedangkan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan (X3) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. Secara simultan Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Paga Kabupaten Sikka relatif lemah.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Paga Kabupaten Sikka diharapkan untuk meningkatkan etos kerja seperti melakukan pekerjaan dengan tuntas dan penuh intergritas agar menciptakan produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Paga Kabupaten Sikka diharapkan untuk meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja agar dapat melatih dan mendidik perilaku tenaga kesehatan, dimana hal ini dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Paga Kabupaten Sikka diharapkan untuk meningkatkan susana kerja seperti ketenangan,

kenyamanan, agar tenaga kesehatan dapat bekerja dengan lebih produktif. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (1992). Psikologi Kerja. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Gouzali Saydam. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djambatan, Jakarta.
- Hamel, G. & Prahalad, C.K (2010). Manajemen Startegik Pengantar Proses Berpikir Strategik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakkan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kemendes RI. (2009). Kepmenkes No. 374/Menkes/SK/V/2009 Tahun 2009 tentang Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI.
- Kemendes RI. (2014). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Khasanah, Uswatun, (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Komarudin, (2001). Ensiklopedia Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Madjid, (2012). Masyarakat Religius. Jakarta: Pavamadina.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh. Bandung: Refika Aditama
- Nitisemito Alex S, (2002). Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pelly, Usman. (1994). Teori-Teori Sosial Budaya. Proyek Pembinaan Dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Kebudayaan.
- Sedarmayanti. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Simamora Henry, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

- Sinungan, Muchdarsyah, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, (2006). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan Tsauri (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Sutrisno Edy, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. (2014). Membudidayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: PT. Gama Insani.