

Analisis Etos Kerja dan Produktivitas Pegawai di Puskesmas Lampa Kabupaten Pinrang

Nisba Silvana¹, Andi Martini², Risma Simamora³

¹Politeknik Negeri Manado

²Institut Cokroaminoto Pinrang

³Universitas Negeri Batanghari Jambi

E-mail: nisbasilvana82@gmail.com¹, andinini1983@gmail.com², rismasimamora4444@gmail.com³

Article History:

Received: 01 Agustus 2025

Revised: 10 September 2025

Accepted: 29 September 2025

Keywords: *etos kerja, produktivitas, Puskesmas, sumber daya manusia kesehatan*

Abstract: *Pelayanan kesehatan di puskesmas merupakan suatu sistem yang terdiri atas elemen-elemen yang saling berhubungan dan saling memengaruhi, dengan kualitas layanan sebagai hasil interaksi yang kompleks. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) memegang peran krusial dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini juga berlaku di Puskesmas Lampa, salah satu puskesmas besar di Kabupaten Pinrang yang memiliki layanan rawat inap, 10 jenis pelayanan kesehatan, serta membawahi 3 Pustu/Poskesdes dan 24 Posyandu. Dengan tanggung jawab yang besar, diperlukan SDM yang berkualitas dan beretos kerja tinggi agar produktivitas meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji etos kerja dan tingkat produktivitas pegawai di Puskesmas Lampa. Sebanyak 111 responden dipilih dengan teknik convenience sampling. Data dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan produktivitas pegawai berada pada kategori tinggi, dengan persentase setiap indikator >95%. Temuan ini mengindikasikan adanya sinergi positif antara pimpinan dan pegawai, hubungan harmonis antar rekan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta terbukanya kesempatan pengembangan bagi setiap pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang penting dalam organisasi adalah manusia dan kesuksesan serta berkembangnya suatu organisasi sangat bergantung kepada etos kerja positif dari sumber daya manusia. Ketercapaian tujuan organisasi mustahil diraih tanpa adanya komitmen dan daya juang tinggi dari setiap pegawai. Sebaliknya, apabila institusi memberikan apresiasi pada setiap pencapaian prestasi pegawainya maka hal ini dapat menjadi modal bagi peningkatan etos kerja dan produktivitas pegawai serta membuka pula pintu kesuksesan bagi organisasi tersebut.

Etos kerja merupakan tindakan antusias pegawai dalam bekerja untuk menjalankan tugas dari atasan yang diembankan kepadanya (Kornelius, 2021). Etos kerja menggambarkan sikap

menyeluruh pegawai saat mengekspresikan dirinya yang memotivasi untuk bertindak serta meraih hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Mencapai kinerja pegawai yang optimal memerlukan etos kerja yang tinggi. Karena itu, banyak instansi memerlukan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan puskesmas dalam pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas, beretos kerja tinggi, serta memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Puskesmas merupakan bagian dari fasilitas kesehatan yang bertugas menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat dan berperan sangat penting dalam memacu peningkatan kesehatan masyarakat. Dalam meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat, kinerja pegawai puskesmas menjadi salah satu elemen krusial karena pegawai puskesmas merupakan penyedia pelayanan kesehatan dasar yang diterapkan secara menyeluruh, berkelanjutan, serta berkualitas. Selain itu, pelayanan kesehatan dasar juga harus berfokus pada strategi promosi dan pencegahan yang difokuskan kepada perseorangan, keluarga, kelompok sosial, serta masyarakat luas (Adiyanti et al., 2022).

Pelayanan kesehatan di puskesmas berfungsi sebagai sistem terpadu yang terbangun dari beberapa komponen yang saling terintegrasi, mempunyai keterkaitan, serta pengaruh timbal balik. Kualitas layanan kesehatan yang terdapat pada sebuah puskesmas merupakan hasil dari proses interaksi serta keterkaitan kompleks antareleman pelayanan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan bagian yang memiliki peran krusial untuk meningkatkan taraf kesehatan masyarakat melalui berbagai usaha serta layanan kesehatan. Dengan visi “Menjadikan Puskesmas Lampa Sebagai Pusat Layanan Unggulan di Kabupaten Pinrang” menjadi tanggung jawab berat bagi SDMK yang bekerja pada Puskesmas tersebut, apalagi Puskesmas Lampa merupakan salah satu Puskesmas besar di Kabupaten Pinrang yang melayani rawat inap serta memiliki 10 jenis pelayanan yang meliputi: Poli umum; Poli Gigi; MTBS; KIA; UGD; Poned; Laboratorium; Farmasi; Klinik Sanitasi; dan Gizi, disamping itu Puskesmas Lampa juga menaungi 3 Pustu/Poskesdes dan 24 Posyandu. Dengan banyaknya tanggung jawab yang diemban oleh Puskesmas Lampa sehingga dibutuhkan SDMK yang berkualitas, oleh karena itu sangat perlu memperhatikan pemenuhan hak mereka secara efektif dan berkelanjutan. Langkah tersebut diambil untuk memperoleh SDM handal, terampil, berkualitas, berkomitmen tinggi terhadap kinerja, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dan menyelesaikannya secara bijak, tepat, dan benar.

Penerapan etos kerja oleh pegawai di lingkungan sebuah organisasi akan berkontribusi positif pada tingkat produktivitas organisasi. Dengan demikian, hal tersebut juga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja pegawai dapat ditinjau dari dua perspektif, yaitu sudut pandang individu dan organisasi. Dimensi individu mengamati produktivitas karyawan terkait dengan sifat kepribadian yang muncul sebagai sikap mental, yang berarti kemauan dan upaya individu dalam meningkatkan mutu pengetahuannya. Dimensi pada keorganisasian berkaitan dengan tingkat produktivitas yang dianalisis dalam kerangka hubungan antara input dan output (Asis et al., 2021).

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah pada studi ini dirumuskan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut: bagaimanakah etos kerja dan produktivitas pegawai di Puskesmas Lampa Kabupaten Pinrang?

Studi ini bertujuan untuk mengkaji etos kerja dan tingkat produktivitas pegawai di Puskesmas Lampa, Kabupaten Pinrang.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat yang melekat pada individu atau kelompok dalam bekerja, yang didasarkan pada nilai atau pandangan kerja yang diyakini, serta terealisasi melalui komitmen dan tindakan nyata di lingkungan kerja (Pengawasan et al., 2024). Etos kerja mencerminkan komitmen, dedikasi, dan kualitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta bagaimana mereka menghargai pekerjaan itu sendiri. Etos kerja yang baik umumnya ditandai oleh sikap profesional, kedisiplinan, integritas, dan motivasi untuk mendapatkan hasil yang optimal (Ridwan et al., 2025).

Etos kerja adalah nilai yang didasarkan pada semangat yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi motivasi untuk mengembangkan sebuah Perusahaan (Ekonomi et al., 2025). Setiap pegawai wajib memiliki etos kerja yang tinggi. Hal tersebut berpotensi besar menciptakan atmosfir kerja menjadi lebih nyaman, teratur, dan terkendali. Etos kerja adalah kebiasaan yang berkaitan dengan gaya kerja dan biasanya terbentuk berdasarkan tatanan tertentu yang dipercayai oleh individu yang merupakan kekhasan dalam perilaku bekerja agar menghasilkan performa terbaik (Rahayu & Azizah, 2024). Etos kerja mencakup kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang didasari oleh moralitas di lingkungan kerja. Dengan tidak adanya etos kerja tersebut, pegawai akan merasa segala tugas yang diberikan kepada mereka adalah beban berat sehingga dapat berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Susanti et al., 2023). Adapun indikator etos kerja yaitu: (Tirtana & Wijayanti, n.d.)

1. Bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan baik menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.
2. Semangat kerja yang kuat, dimana antusiasme dalam bekerja dapat mempermudah tugas yang dilaksanakan dan menjadikan lingkungan kerja terasa lebih menyenangkan.
3. Disiplin, cerminan karakter yang baik dari seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan yang dimiliki karyawan tersebut.
4. Tekun dan memiliki komitmen, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila setiap pegawai memiliki karakter yang gigih serta memiliki komitmen pada pekerjaan.
5. Menjaga martabat dan kehormatan, pegawai dengan pekerjaan yang baik dan layak akan dihormati, dan pegawai tersebut berusaha menjaga martabatnya.

Produktivitas

Produktivitas ialah rasio antara output dan input yang dimanfaatkan dalam proses produksi, dimana input tersebut bisa berupa bahan mentah, bahan tambahan, mesin, alat produksi, serta tenaga kerja (Andriyani et al., 2024). Produktivitas adalah suatu keutuhan yang mencakup masukan (penggunaan secara efisien dengan menekan penggunaan sumber daya seminimal mungkin), proses, dan hasil akhir yang menunjukkan tingkat keefektifan dalam hal kualitas dan jumlah produksi yang ditandai dengan keuntungan, keberhasilan, pelayanan prima, aktivitas yang membangun, serta feedback yang berkesinambungan (Karsim, 2023).

Produktivitas kerja merupakan hasil nyata yang timbul dari performa pegawai selama kurun waktu tertentu (Disiplin Kerja et al., 2023). Produktivitas kerja dapat diartikan juga sebagai kemahiran dalam memaksimalkan *output* dan *input* dengan memberdayakan fasilitas dan infrastruktur yang tersedia (Wahidah et al., n.d.). Pencapaian target produktivitas kerja dapat dicapai dengan melakukan perbaikan secara berkesinambungan terhadap seluruh elemen organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk menjawab tantangan perkembangan zaman yang terus mengalami perubahan (Winarno & Isnainy, 2022).

Adapun indikator produktivitas ialah: (Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan et al., 2022)

1. Faktor kesehatan (kesehatan fisik dan kesehatan mental), pegawai dapat memiliki produktivitas yang tinggi jika fisik dan mentalnya dalam kondisi sehat.
2. Lingkungan kerja, dalam hal ini rekan dan satuan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui kekompakan dan sikap saling mendukung diantara rekan sejawat.
3. Motivasi kerja, merupakan semangat dan daya dorong yang berasal dari internal dan eksternal seseorang yang mampu meningkatkan produktivitas kerja.
4. Hubungan antara atasan dan bawahan, dimana atasan mampu menjalin hubungan kerja yang positif dengan bawahannya sehingga produktivitas yang diharapkan dapat tercapai.
5. Pelatihan, adalah sarana bagi pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan *skill* kerja.

METODE PENELITIAN

Data yang diperoleh dari studi ini akan dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Pada metode ini, peneliti menggunakan menggunakan data numerik dalam menganalisis fenomena yang diteliti (Br Sebayang et al., 2025). Dalam studi ini, data dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif akan memberikan gambaran pada distribusi frekuensi yang didapatkan dari jawaban responden dari hasil kuesioner. Teknik analisis ini dilakukan dengan mendeskripsikan data dalam bentuk persentase yang bertujuan memberikan gambaran kontekstual terhadap realita pada lokasi penelitian. Analisis ini hanya memberikan penggambaran terhadap data yang sesuai dengan hasil pengumpulan data tanpa menggeneralisasi temuan tersebut. Studi ini melibatkan sampel berjumlah 111 orang yang merupakan Pegawai di Puskesmas Lampa terdiri dari PNS (39 orang), PTT (26 orang), dan Magang (46 orang). Teknik pengambilan sampel dalam studi ini adalah *convenience sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara melibatkan responden sebagai sampel yang ditemui peneliti pada waktu dan tempat tertentu selama memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Karambut et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah data hasil sebaran kuesioner yang pada 111 responden di Puskesmas Lampa Kabupaten Pinrang yang disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Persentase	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	9,9	11
2	Perempuan	90,1	100
Total		100	111

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel. 1 di atas terlihat bahwa persentase responden perempuan lebih mendominasi yaitu 90,1% atau sebanyak 100 orang. Sedangkan 9,9% dari keseluruhan jumlah responden adalah laki-laki atau sebanyak 11 orang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Persentase	Jumlah (Orang)
1	20 – 28	19	21
2	29 – 37	44,1	49
3	38 – 46	22,5	25
4	47 – 55	11,7	13
5	>55	2,7	3
Total		100	111

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Pada table 2 menampilkan hasil olah data berdasarkan usia responden, persentase tertinggi ialah pada rentang usia 29 – 37 tahun sebesar 44,1% atau 49 responden dan persentase terendah adalah pada rentang usia >55 tahun yaitu 2,7% atau 3 responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai Puskesmas Lampa didominasi oleh kelompok usia muda dengan potensi produktivitas yang tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Persentase	Jumlah (Orang)
1	PNS	35,1	39
2	PTT	23,4	26
3	Magang	41,4	46
Total		100	111

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Tabel 3 di atas merupakan hasil olah data berdasarkan status kepegawaian dimana PNS sebanyak 39 responden atau 35,1%, PTT sebanyak 26 responden atau 23,4%, dan Magang sebanyak 46 responden atau 41,4%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia (Tahun)	Persentase	Jumlah (Orang)
1	Diploma III	49,6	55
2	Diploma IV	6,3	7
3	Strata I	41,4	46
4	Strata II	2,7	3
Total		100	111

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Hasil analisis Tabel 4 mengindikasikan bahwa pendidikan responden yang memiliki persentase tertinggi yaitu Diploma III sebesar 49,6% atau 55 responden dan Strata I sebesar 41,4% atau 46 responden. Sedangkan Pendidikan yang memiliki persentase terendah ialah Strata II sebesar 2,7% atau 3 responden.

Analisis Etos Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa etos kerja pegawai di Puskesmas Lampa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori tinggi. Berikut uraian indikator etos kerja, yaitu:

1. Bertanggung jawab: Seseorang dapat memiliki etos kerja yang tinggi ketika ia mampu memenuhi semua tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini pula terlihat pada pegawai di Puskesmas Lampa. Ada 111 responden atau dengan kata lain 100% pegawai dapat menyelesaikan semua tugas yang diembankan atasan kepada mereka dengan tepat waktu.
2. Semangat Kerja yang Kuat: Dari hasil olah data didapatkan bahwa 100% pegawai di Puskesmas Lampa memiliki semangat kerja yang kuat. Pegawai yang bekerja dengan penuh semangat dalam menyelesaikan tugas serta tidak mudah menyerah ketika mendapatkan kendala dalam bekerja nyatanya mampu meningkatkan etos kerja mereka.
3. Disiplin: Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan etos kerja pegawai. Dari olah data didapatkan hasil 99,5% atau 110 responden memiliki disiplin kerja yang baik. Mereka tiba di kantor tepat waktu dan bekerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh atasan serta senantiasa menaati aturan yang berlaku di tempat kerja. Sikap ini harus terus dipertahankan agar etos kerja dapat terus terjaga dengan baik.
4. Tekun dan Berkomitmen: Ketika pegawai mampu tekun dalam menjalankan tugas yang diberikan dan mampu memegang teguh komitmen dalam bekerja nyatanya mampu meningkatkan etos kerja, hal ini terlihat pada semua (100%) pegawai Puskesmas Lampa yang tekun dalam bekerja dan memiliki komitmen untuk menghadirkan pelayanan kesehatan berkualitas secara menyeluruh kepada masyarakat dalam wilayah kerja puskesmas tersebut.
5. Menjaga Martabat dan Kehormatan: dari hasil olah data didapatkan seluruh (100%) pegawai Puskesmas Lampa senantiasa menjaga sikap dan berusaha tidak melakukan hal-hal yang dapat merusak kehormatannya di tempat kerja. Sikap ini berkaitan erat dengan etos kerja dan nama baik organisasi.

Membangun pribadi dengan etos kerja tinggi bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan komitmen yang baik dan upaya yang tiada henti dalam mewujudkannya (Teljoarubun et al., n.d.). Salah satu faktor yang membuat suatu organisasi meraih kesuksesan adalah memiliki karyawan yang beretos kerja tinggi dan ini adalah modal yang harus dijaga, dipertahankan, dan ditingkatkan secara berkesinambungan agar organisasi mampu bertahan dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Analisis Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan hasil bahwa produktivitas pegawai di Puskesmas Lampa Kabupaten Pinrang berada pada kategori tinggi. Studi ini menitikberatkan pada lima indikator berikut:

1. Faktor Kesehatan: Ada dua hal yang ditinjau dalam faktor kesehatan yaitu sehat secara fisik maupun mental. Hasil yang didapatkan adalah 98,2% atau sekitar 109 responden tercatat memiliki kondisi kesehatan yang baik secara fisik dan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa SDM di Puskesmas Lampa mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena didukung oleh kondisi kesehatan yang baik.
2. Lingkungan Kerja: Ketersediaan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas pegawai. Pada indikator ini didapatkan hasil 99,5% atau 110 responden merasa nyaman dalam bekerja di lingkungan Puskesmas Lampa. Adanya rekan kerja yang saling mendukung dan atmosfir kerja yang positif pada kenyataannya mampu membuat seseorang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.
3. Motivasi Kerja: Daya dorong seseorang baik dari faktor internal maupun eksternal saat bekerja berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Puskesmas Lampa. Hasil olah data menunjukkan ada 109 responden atau 98,2 % termotivasi dalam

menyelesaikan berbagai tugas yang diembankan atasan kepada mereka, disamping itu rekan kerja dapat menjadi *supporting system* yang baik ketika salah satu diantara mereka merasa *down* dalam bekerja.

4. Kerja sama antara pimpinan dan pegawai: kerja sama yang baik yang terjalin antara pimpinan dan pegawai dapat menciptakan lingkungan situasi kerja yang minim konflik. Begitu pula sebaliknya, jika kerja sama tersebut tidak terjalin dengan baik maka dapat konflik akan sering terjadi dalam lingkungan kerja. Namun hal ini tidak berlaku dalam lingkungan kerja Puskesmas Lampa, dimana seluruh responden merasakan hubungan yang terbangun antara atasan dan bawahan itu sangat harmonis. 100% responden menyatakan bahwa atasan mereka sangat bijaksana dalam memimpin sehingga suasana kekeluargaan sangat terasa dalam lingkungan kerja mereka. Disamping itu pimpinan senantiasa memberikan motivasi kepada bawahannya, hal inilah yang mampu membuat seseorang semangat dalam bekerja.
5. Pelatihan: Dalam meningkatkan produktivitas, setiap pegawai membutuhkan pengembangan kapasitas melalui pelatihan. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan skill pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Dari hasil olah data didapatkan 95,5% atau 106 responden mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja mereka dan ini tentunya membuat mereka menjadi terampil dalam bekerja.

Ketika seorang pegawai diberikan ruang untuk memberdayakan diri dengan baik maka yakinlah ia akan berupaya untuk mencapai prestasi terbaik dalam perjalanan karirnya. Prestasi merupakan pencapaian seseorang untuk membuktikan bahwa dia mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, prestasi pula yang mampu meningkatkan produktivitas kerja (Sri Afifah & Tarigan, 2023). Hal ini tidak terlepas dari dukungan penuh atasan, rekan sejawat, lingkungan kerja yang positif, dan berbagai kesempatan baik yang diberikan sehingga seorang pegawai dapat memberikan sumbangsih terbaiknya untuk organisasi.

KESIMPULAN

Merujuk pada uraian pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai di lingkungan kerja etos kerja Puskesmas Lampa Kabupaten Pinrang memiliki etos kerja dan produktivitas dalam kategori tinggi dengan persentase setiap indikatornya berada pada rentang > 95%. Hasil ini mengindikasikan adanya kerja sama dan koordinasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, rekan sejawat, lingkungan kerja yang kondusif, dan berbagai kesempatan baik yang terbuka bagi setiap pegawai dalam meningkatkan potensi diri dan *skill* kerja mereka.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Puskesmas Lampa untuk terus mempertahankan serta meningkatkan etos kerja dan produktivitas pegawai. Peningkatan tersebut diharapkan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat yang berada di Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang yang semakin baik.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, I. W., Badriah, D. L., Suparman, R., & Mamlukah, M. (2022). hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas sliyeg kabupaten indramayu 2022. *Journal of Health Research Science*, 2(02), 93–103. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v2i02.582>.
- Andriyani, D., Syamsu Hidayat, M., Hariyono, W., Kesehatan Kabupaten Sleman, D., Depok III, P., Magister Kesehatan Masyarakat, P., & Ahmad Dahlan, U. (2024). *Literature Review* :

- Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Sektor Industri*. 5(3).
- Asis, M., Daya, M. S., Pasca, M., Stie, S., & Indonesia, N. (2021). *Halaman | 136 under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license. Pengaruh Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Etos Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>.
- Br Sebayang, V., Rachma Agnia, R., Dzakiah, E., Kamaliya, Z., Rustillah Hakim, R., Aliya Fitri, S., & Zumna Aqilah, F. (2025). Analisis Sikap Mahasiswa Sekolah Vokasi IPB University Sebagai Konsumen Terhadap King Juice Farhan Menggunakan Model Fishbein. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5).
- Disiplin Kerja, P., Kerja, E., Kerja, L., Produktivitas, T., Karyawan, K., Karya, P. T., Gunungmas, M., Carles, C., & Parameswari, R. (2023). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).
- Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Agil Adelia, A., C Pandowo, M. H., Saerang, R. T., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2025). *Neraca Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Motongkad di Bolaang Mongondow Timur* (Vol. 3, Issue 4).
- Karambut, C. A., Tateol, J., Makapedua, S., Iriany, D., Sundah, E., Silvana, G. J., & Rumimper, N. (2025). *EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi; Analisis Motivasi Belajar Dan Student Engagement Di Pendidikan Tinggi*. 14. <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>.
- Karsim, K. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(02), 102. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64386>.
- Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, F., Correspondent Author, I., & Author, F. (2022). Analisis Produktivitas Kerja Tenaga Medis dan Non Medis dengan Metode Time and Motion Study di Puskesmas Banguntapan II Bantul Yogyakarta Tahun 2021 Rinawati, Firman. *International Journal of Healthcare Research*, 2(3), 28–41. <http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijhr/index>.
- Kornelius, R. Y. (2021). *Peran Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kasimbar* (Vol. 7, Issue 2).
- Pengawasan, P., Kerja, P., Kerja, E., Dan Peningkatan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Romi Irawan Siregar, P., & Halim, A. (2024). The Influence Of Supervision, Work Experience, Work Ethic, Training And Work Performance Improvement On Employee Performance At The Secretariat Of The Regional Labuhanbatu Regency. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol.5, Issue1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Rahayu, W., & Azizah, S. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring* (Vol. 6, Issue 2).
- Ridwan, M., Suryani, A., & Sudirman, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 69. <https://doi.org/10.33087/eksis.v15i2.461>.
- Sri Afifah, P. A., & Tarigan, H. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(3), 253–266.

<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i3.252>.

- Susanti, A., Harapan, E., Sugihan, A., Manajemen Pendidikan, P., Kerja, E., & Kerja, P. (2023). *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Kata kunci*. <http://Jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>.
- Teljoarubun, A. L., Hamzah, M., Nanda, G. D., Yertas, M., & Nobel Indonesia, I. (n.d.). *Journal of Management and Business Accounting Analisis Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat*. <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index>.
- Tirtana, D., & Wijayanti, A. (n.d.). Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. MBI. In *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis* (Vol. 1, Issue 2).
- Wahidah, Z., Sumartik, S., & Andriani, D. (n.d.). *The Impact of Work Environment, Work Ethics, and Reward on Increasing Employee Productivity with Work Discipline as Intervening Variable*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/image>.
- Winarno, R., & Isnainy, U. C. A. S. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 4(6), 1399–1411. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i6.6732>.