

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN ETOS  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI ASN DI  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU (DPMPTSP) PEMPROV SUMSEL**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**JUMADI SITUMORANG  
NPM. 19.01.11.0019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JUMADI SITUMORANG  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0019  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) PEMPROV SUMSEL

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10-10-2023 Pembimbing I:  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. M.M  
NIDN: 0016035101

Tanggal 10-10-2023 Pembimbing II:  Umi Hasanah, SE. MM  
NIDN: 0220016002

Mengetahui:



Dr.Msy. Mikial, S.E,M.Si,Ak,CA,CSRS  
NIDN:0205026401

Ka. Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, S.E. M.M  
NIDN: 0222096301

025/PS/DFE/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JUMADI SITUMORANG  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0019  
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PEMPROV SUMSEL

Pembimbing Skripsi



Tanggal 10-10-2023 Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M  
NIDN: 0016035101

Tanggal 10-10-2023 Penguji I : Umi Hasanah, SE, MM  
NIDN: 0220016002

Tanggal 07-10-2023 Penguji II : Lusia Nargis, SE, MM  
NIDN: 0222036101

Mengetahui:

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, S.E, M.M  
NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jumadi Situmorang  
NPM : 1901110019  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2023



Jumadi Situmorang

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, Oleh karena Anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setianya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya. yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel”

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah senantiasa menyertai dan mencurahkan kasih serta Anugrah – Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian Skripsi ini.
6. Ibu Umi Hasanah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Kepala Dinas dan Pegawai ASN dan Staff ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
10. Kepada kedua Orang tua tercinta Alm Ibu Mei Silaban dan Bapak Ramson Situmorang, terimakasih telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini. Serta doa dan dukungan kalian semua ini untuk keberhasilanku, semoga kalian bangga dengan apa yang telah saya capai.
11. Saudara-saudaraku yang kusayangi Abangku Wanri Situmorang dan Kakakku Endang Situmorang, Gersida Situmorang dan Adekku Jinis Situmorang, Tuppak Situmorang, Ardis Situmorang, Reji Situmorang dan Laeku Fernando Sihaloho, Charles Purba yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberi semangat bagi penulis.
12. Orangtuaku Mamatua di Palembang dan Anak mamatuaku Kakak dan Abang di Jakarta yang selalu memberi support dan semangat.
13. Sahabatku terkasih Teman Anak Rantau dan Teman Gereja yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih yang sudah memberikan semangat dan dukungan buat saya.
14. Teman-teman di fakultas Ekonomi serta semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu.
15. Untuk diriku sendiri terimakasih karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun rintangan yang telah aku lalui.
16. Dan Semua Pihak Yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan

saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Agustus 2023

Penulis

Jumadi Situmorang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	14
2.1.3 Beban Kerja .....	19
2.1.4 Etos Kerja .....	24
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	29
2.3 Kerangka Berpikir .....	30
2.4 Hipotesis .....	31



### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.1 Sumber Data .....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	36
3.3.1 Populasi Penelitian .....	36
3.3.2 Sampel Penelitian .....	37
3.4 Rancangan Penelitian .....	37
3.5 Definisi Operasional dan Konseptual Variabel .....	37
3.5.1 Definisi Operasional .....	37
3.5.2 Definisi Konseptual .....	42
3.6 Teknik Analisis .....	44
3.7 Instrumen Penelitian .....	44
3.7.1 Kuesioner .....	44
3.7.2 Wawancara .....	47
3.8 Teknik Analisis Data .....	47
3.8.1 Uji Normalitas .....	48
3.8.2 Uji Homogenitas .....	48
3.8.3 Uji Linier Berganda .....	49
3.8.4 Uji Hipotesis .....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi .....	55
4.1.4 Karakteristik Responden .....	55
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	58
4.2.1 Uji Validitas .....	58
4.2.2 Uji Realiabilitas .....	61
4.3 Hasil Analisis Data .....	63

4.3.1 Uji Normalitas .....	63
4.3.2 Uji Homogenitas.....	64
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi.....	67
4.4 Uji Hipotesis Statistik .....	67
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	68
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	69
4.5 Pembahasan .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	29
Tabel 3.1 Waktu Pengambilan Data.....	33
Tabel 3.2 Keterangan Skor Kuisisioner .....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional .....	38
Tabel 3.4 Intepretasi Derajat Validitas Instrumen .....	45
Tabel 3.5 Inteprtasi Derajat Reliabilitas Instrumen .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	60
Tabel 4.8 Hasill Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	61
Tabel 4.9 Hasill Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	62
Tabel 4.10 Hasill Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja.....	62
Tabel 4.11 Hasill Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas .....	65
Tabel 4.14 Hasil Analisi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi .....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Simultan .....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

## ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 65 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel, dengan nilai sig  $F$   $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,893 + 0,215X_1 + 0,314X_2 + 0,459X_3$ , terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$ , terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel dengan nilai sig  $0,036 < 0,05$ , terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel, dengan nilai dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

***Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja***

## ABSTRACT

This study basically aims to determine the influence of leadership style, workload, and work ethic on the work productivity of ASN employees in the South Sumatra Provincial Government's One-Stop Investment and Integrated Services Service (DPMPTSP). In writing this thesis the writer uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis techniques and uses the statistical application SPSS version 22. The population is 65 respondents .

The results of the study showed that there was an influence of leadership style, workload and work ethic on work productivity of employees of the Investment and One-Stop Service Office (DPMPTSP) of the South Sumatra Provincial Government, with a sig F value of 0.000 <0.05 with a multiple linear regression equation  $Y = 10.893 + 0.215X_1 + 0.314X_2 + 0.459X_3$ , there is a variable influence of leadership style on the work productivity of the employees of the Investment and One-Stop Services Office (DPMPTSP) of the South Sumatra Provincial Government with a sig value of 0.002 <0.05, there is an effect of workload on the work productivity of the Plantation Office employees Capital and One-Stop Integrated Services (DPMPTSP) of the South Sumatra Provincial Government with a sig value of 0.036 <0.05, there is an influence of work ethic on work productivity of employees of the South Sumatra Provincial Government's One-Stop Investment and Integrated Services Service (DPMPTSP), with a sig value of 0.000 <0,05 .

***Keywords: Leadership Style, Workload, Work Ethic, Work Productivity***

## **RIWAYAT HIDUP**

JUMADI SITUMORANG, dilahirkan di Medan, 01 Oktober 1997 dari Ayah Ramson Situmorang dan Ibu Mei Silaban, Anak keempat dari delapan bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 SD Negeri 030359 di Medan, Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 29 Palembang, Selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dengan Program Studi Manajemen.

Palembang, September 2023

Jumadi Situmorang

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan sehingga memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatan tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, Hal ini sangat beralasan karena terwujudnya tujuan pembangunan secara efisien dan efektif tergantung gaya kepemimpinan, beban kerja, dan etos kerja pegawai dalam mengimplementasikan, menggerakkan dan mengendalikan segenap kewajiban yang di emban dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel, terutama produktivitas kerja aparatur, salah satu hal yang dipandang penting dan perlu dibenahi adalah produktivitas pegawai sendiri.



Instansi adalah perusahaan atau badan yang melakukan kegiatan kepada masyarakat. Instansi dapat dibagi menjadi dua, yaitu instansi pemerintah dan instansi swasta. Instansi merupakan suatu kata yang cukup sering kita dengar, khususnya dalam suatu urusan administrasi. Instansi memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), instansi merupakan badan pemerintah umum seperti jawatan, kejadian (pelanggaran, dan penemuan, atau bagian dari departemen daerah yang mengurus dan menyelenggarakan tugas secara luas di lingkungannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan di wilayah Indonesia.

Sebuah Perusahaan / instansi pasti memiliki penunjang atas keberhasilan perusahaan yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan sehingga memberikan kontribusi yang maksimal perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan serta berketrampilan untuk mengelola perusahaan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) beralamat di Jalan Jenderal Sudirman KM 4,5 No. 90 Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Di dalam perusahaan adanya tujuan yang harus

dicapai, baik itu tujuan internal maupun eksternal. Produktivitas karyawan menjadi salah satu penentu apakah tujuan utama perusahaan akan cepat tercapai atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan. Semua yang ada dilingkungan diperusahaan harus bisa bekerja sama sehingga kemampuan – kemampuan yang ada pada karyawan dapat berjalan secara optimal.

Menurut Ravianto, (2020:32). Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Singodimerdjo (2020:32.33) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Anoraga dalam Solehuddin (2022:65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : Motivasi, pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap kerja, kemampuan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai dan jaminan sosial.

Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, baik itu pegawai pemerintahan maupun swasta dalam mewujudkan kinerja yang produktif melalui kegiatan – kegiatan yang digerakkan oleh seorang pemimpin yang berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan produktivitas kerja

yang baik. Dengan kata lain, tercapainya produktivitas kerja yang baik dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan pegawai - pegawai dalam sebuah lingkungan kerja. Artinya pemimpin yang menggerakkan pegawai merupakan aspek yang sangat penting di bandingkan aspek teknologi dan ekonomi.

Menurut Ellyzar (2017:126) Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknis manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Kemudian faktor lain yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan produktivitas kerja adalah masalah etos kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara cara bekerja yang dimilikiseseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Menurut Ginting (2016:89), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:121).

Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Dalam hal ini, berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Etos Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel?
4. Bagaimana pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap produktivitas

kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui, menganalisa, dan membuktikan :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Etos Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel
3. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel
4. Pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemprov Sumsel

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat – manfaat yang di harapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam

menerapkan ilmu yangtelah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

- b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia kerja denganmateri yang di pelajari di Perguruan tinggi.

## 2. Bagi Instansi

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi terutama dalam hal pengelola manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi instansi dengan produktivitas kerja pegawai terhadap aturan atau kebijakan pemerintah.
- c. Instansi dapat mengambil langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja danperaturan yang masih belum maksimal bagi karyawan.

## 3. Bagi Akademik

- a. Diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/i Program StudiManajemen Sumber Daya Manusia.

## 4. Bagi Pihak lain

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan

tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca.

- b. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit : CV Budi Utama
- Andrew E, Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga
- Anita, Julia. dkk. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2 (1), pp: 67-77.
- Ade, Christo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini. Skripsi. *Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin : Makassar*.
- Agustina Linda (2014). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Accounting analysis jurnal 2014. Universitas negeri semarang.
- Arika (2011). Jurnal artikel. *Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit*.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lisnayetti. (2013). *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekkes* . Padang. Working Paper Series,. 22.
- Mahanto Prayuda Christiyono. 2016, Pengaruh kompensasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta
- Monika sinta .(2018). *Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan* . studi pada pt. Galamedia bandung perkasa. Artikel universitas komputer indonesia.
- Noorainy, Fitria. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of Management Review*. Volume 1 No. 2. *Universitas Galuh*.



Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir FEB Universitas Tridianti.  
(2021)

Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:  
Raja Grafindo Persada.