

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

**DINDA MARTALINA ANWAR**

18.1.02.02.0077

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
TAHUN 2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi oleh:

**DINDA MARTALINA ANWAR**

NPM:18.1.02.02.0077

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 05 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sugiono, M.M**  
NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



**Hery Purnomo, S.E., M.M.**  
NIDN. 0713076803

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi oleh:

**DINDA MARTALINA ANWAR**  
NPM:18.1.02.02.0077

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN NGANJUK**

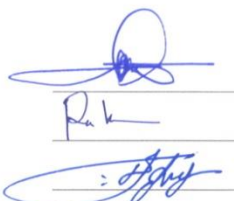
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 20 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M.
3. Penguji II : Hery Purnomo, S.E., M.M.



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



**Dr. Subagyo, M.M.**  
NIDN. 0717066601

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Dinda Martalina Anwar  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl.lahir : Nganjuk, 28 Maret 2001  
NPM : 18.1.02.02.0077  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2022  
Yang Menyatakan

A 10,000 Rupiah Indonesian stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METRAL TEMPEL', and 'B2AJX95942008'. The signature is written in black ink over the stamp.

**Dinda Martalina Anwar**  
NPM:18.1.02.02.0077

## MOTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

***“DI SETIAP KESULITAN, PASTI ADA KEMUDAHAN”***

**Kupersembahkan karya ini untuk :**

1. Allah SWT, sebagai rasa syukur atas ilmu yang telah diberikan.
2. Bapak Warsidi dan Ibu Sri Rahayu Pujianingsih selaku orang tua saya yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tulus kepada saya, senantiasa menjadi suatu kekuatan dan motivasi terbesar di setiap perjalanan hidup yang telah saya lewati untuk menjadi pribadi yang dapat bermanfaat untuk orang lain dan selalu berusaha menjadi anak yang berbakti dapat membahagiakan dan membanggakan mereka.
3. Valentino Maulana Anwar selaku adik laki-laki saya yang selalu memberikan semangat, terus berjuang dan pantang menyerah dalam keadaan apapun, sehingga saya selalu semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang telah mendukung proses pengerjaan skripsi saya selama melakukan penelitian.
5. Untuk sahabatku Meylany Ulfa Sari dan Indri Diah Rahmawati yang telah memberikan dukungan moral selama ini.
6. Diriku sendiri yang telah menyusun skripsi ini dengan sabar dan sungguh-sungguh.

## ABSTRAK

**Dinda Martalina Anwar:** Pengaruh motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah kabupaten Nganjuk. Skripsi. Manajemen. FEB UNP Kediri. 2022

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Kerja, Kepemimpinan, Produktivitas, Pemerintah

Adanya fenomena di kantor sekretariat dinas pemerintah Kabupaten Nganjuk masih ada beberapa pegawai yang masih terlihat memiliki motivasi kerja rendah, terjadinya kesenjangan di antara pegawai dan sinergi yang kurang antara pemimpin dengan pegawai. Peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif dengan teknik kausal komparatif. Sampel diambil dengan teknik *probability sampling* diperoleh sampel sebesar 58 responden dari populasi pegawai sekretariat dinas pemerintah Kabupaten Nganjuk. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terbukti secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja dengan taraf signifikan  $0,013 < 0,05$  dan kepemimpinan dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan budaya kerja dengan taraf signifikan  $0,0395 < 0,05$  tidak terbukti secara parsial (uji-t) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah Kabupaten Nganjuk. Hasil uji simultan (uji-F) motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sekretariat daerah Kabupaten Nganjuk.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk”.

Penyusunan Skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas mata kuliah Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan makalah seminar ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia.
2. Kedua Orang Tua yang telah memberikan doa dan dukungan secara penuh dalam proses menuntut ilmu untuk meraih gelar sarjana di Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bapak Dr. Zainal Afandi, M,Pd. selaku Rektor UNP Kediri Yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
4. Bapak Dr. Subagyo M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. selaku pembimbing pertama yang telah sabar memberikan arahan, bimbingan, waktu dan petunjuk kepada saya dalam penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
7. Hery Purnomo, S.E., M.M selaku pembimbing kedua yang telah sabar memberikan arahan, bimbingan, waktu dan petunjuk kepada saya dalam penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh pegawai sekretariat daerah Kabupaten Nganjuk terutama pada bagian Kesekretariatan yang bersedia membantu, memberikan pengarahannya, serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.

9. Teman-teman yang turut memberikan dukungan dan bantuannya hingga tahap penyelesaian Skripsi ini dan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

AkhirkatapenulisberharapsemogaSkripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk” ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan pada umumnya bagi pihak yang membutuhkan.

Kediri, 20 Juli 2022

**DINDA MARTALINA ANWAR**  
NPM : 18.1.02.02.0077



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I     PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II    KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	13
A. Kajian Teori .....	13
1. Produktivitas Pegawai.....	13
2. Motivasi .....	17
3. Budaya Kerja .....	20
4. Kepemimpinan .....	24
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Berpikir .....	38

1. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai .....	38
2. Hubungan Antara Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	38
3. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai .....	39
4. Hubungan Motivasi, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai .....	39
D. Kerangka Konseptual .....	40
E. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Variabel Penelitian .....	44
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	44
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	45
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	47
1. Pendekatan Penelitian .....	47
2. Teknik Penelitian .....	47
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
1. Tempat Penelitian .....	48
2. Waktu Penelitian .....	48
D. Populasi dan Sampel .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel .....	50
3. Teknik Sampling .....	50
E. Instrumen Penelitian .....	51
1. Angket Kuesioner .....	51
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	55
F. Teknik Pengumpulan Data .....	58
1. Sumber Data .....	58
2. Langkah-langkah Pengumpulan Data .....	59

G.	Teknik Analisis Data .....	61
1.	Analisis Deskriptif .....	61
2.	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
5.	Uji Hipotesis.....	66
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	69
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	69
1.	Sejarah Singkat Pemerintah Kabupaten Nganjuk .....	69
2.	Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Nganjuk .....	71
3.	Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Nganjuk .....	72
B.	Gambaran Umum Responden.....	73
1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
2.	Deskripsi Data Variabel.....	75
C.	Analisis Data.....	80
1.	Uji Asumsi Klasik.....	80
2.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
3.	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
D.	Pengujian Hipotesis.....	85
1.	Uji Parsial (Uji-t) .....	86
2.	Uji Simultan (Uji F).....	87
E.	Pembahasan .....	87
1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai .....	88
2.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	88
3.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai.....	89
4.	Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai.....	90

BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	92
A. Simpulan .....	92
B. Saran .....	92
1. Bagi Pemerintah Kabupaten Nganjuk.....	92
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	95
LAMPIRAN .....	98

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	32
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	45
3.2 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk .....	49
3.3 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	52
3.4 Hasil Uji Validitas.....	56
3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	74
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	75
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	76
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja.....	77
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	78
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas .....	79
4.8 Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) .....	81
4.9 Uji Multikolinieritas.....	82
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	84
4.11 Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
4.12 Uji Parsial (Uji-t).....	86
4.13 Uji Simultan (Uji F) .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	41
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk .....	73
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 Data Tabulasi .....	98
2 Output SPSS .....	104
3 Instrumen Penelitian .....	109
4 Surat Pengantar Izin Penelitian LPPM.....	112
5 Surat Balasan Izin Penelitian Pemkab.....	113
6 Berita Acara Bimbingan.....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era modern saat ini mewajibkan setiap organisasi baik instansi pemerintahan maupun perusahaan untuk memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk saat ini kemampuan sumber daya manusia masih tergolong rendah baik dilihat dari segi kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimiliki. Di zaman yang modern seperti saat ini pengetahuan, kemampuan intelektual dan keterampilan serta kreativitas sangat diperlukan dalam dunia kerja. Permasalahan yang ada adalah bagaimana cara untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas kerja secara optimal sehingga tujuan organisasi bisa terwujud. Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang ada diterapkan dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu organisasi baik instansi pemerintahan maupun perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai).

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2014, hal. 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik



melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti yang dikemukakan oleh (Handoko, 2014, hal. 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (M. S. P. Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Sehingga perlu adanya pengoptimalan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan yang ada tersebut dengan catatan harus memperhatikan kinerja pegawai pada suatu organisasi baik instansi pemerintahan maupun perusahaan. Jika tidak didukung dengan adanya kinerja yang baik maka suatu organisasi akan kesulitan dalam mewujudkan tujuan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terhadap produktivitas pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi baik instansi maupun perusahaan, menurut (Dahlan *et al.*, 2017) menyatakan bahwa arti manajemen sumber daya manusia bagi organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru guna mempertahankan anggota organisasi supaya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawabnya serta mengembangkan potensi agar dapat memberikan kontribusi maksimal pada organisasi, dengan begitu nantinya bisa dilakukan pengukuran seberapa jauh atau baik penerapan sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi terhadap penyelesaian suatu tujuan yang akan diwujudkan dengan kata lain dapat disebut sebagai produktivitas.

Produktivitas pegawai menurut(Sumbi, 2017) produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut(M. S. P. Hasibuan, 2012, hal. 94) mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *outputnya* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Pada dasarnya produktivitas merupakan suatu proses perpaduan dari berbagai kepentingan. Dengan adanya berbagai macam keinginan dan kebutuhan setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka disini harus terdapat suatu keselarasan antara kebutuhan kelompok dan individu untuk dapat dikembangkan menjadi suatu nilai-nilai yang menarik perhatian bagi organisasi. Suatu organisasi yang menghendaki para pegawainya memiliki produktivitas tinggi, maka organisasi tersebut harus mampu membangkitkan semangat kerja para pegawai, yaitu dengan cara memberikan rangsangan berupa motivasi untuk membina semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi menurut (M. Hasibuan, 2010) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Menurut (Robbinss, Stephen, 2012) motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2014) mengemukakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi akan menjadi pendorong atau penggerak semangat seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu meliputi rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil. Berdasarkan definisi diatas jadi keberadaan motivasi ini sangat berperan penting bagi suatu organisasi, karena motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan akan melahirkan suatu komitmen yang baik kepada organisasi sehingga para pegawai dapat dengan rela berkorban demi kepentingan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Adanya motivasi dan komitmen yang tinggi dari para pegawai merupakan salah satu variabel utama dari tindakan-tindakan peningkatan produktivitas.

Budaya menurut(Nelliraharti& Suri, 2019)merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Sedangkan(Robbins, 2013)menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak terhadap tujuan–tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga budaya kerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai rasa kesatuan pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki integritas kepribadian yang baik akan melakukan sesuatu yang sesuai antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan.

Dengan demikian budaya kerja merupakan suatu hal yang berlaku dalam organisasi yang bertujuan untuk membuat para pegawai terbiasa melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sehingga pelaksanaan tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Pimpinan organisasi menetapkan sikap kerja misalnya disiplin dalam bekerja sebagai bagian dari budaya kerja yang harus diikuti oleh setiap pegawainya. Selain itu, adanya sikap saling membantu diantara sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan demi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya kerja akan berjalan ke arah positif jika para pegawai suatu organisasi termotivasi dalam proses pelaksanaan tugasnya. Budaya kerja yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai didalam sebuah organisasi, budaya kerja pada umumnya dapat difungsikan sebagai suatu yang mengikat para pegawai karena dapat digunakan secara formal dalam berbagai peraturan, dengan dilakukannya budaya kerja sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, pemimpin dan pegawai dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepemimpinan menurut (Siagian, 2015) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Di samping itu, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sedangkan menurut (Wijono, 2018, hal. 1) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat serta keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu,

sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Pemerintah Kabupaten Nganjuk atau Pemkab Nganjuk merupakan suatu instansi pemerintahan yang bertugas menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah. Selain itu Pemerintah Kabupaten Nganjuk juga berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah serta membina administrasi dan Aparatur Pemerintahan Daerah. Pemerintah Kabupaten Nganjuk beralamat di Jalan Jenderal Basuki Rahmad No. 01, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur. Menuruthasil observasi lapangan secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk telah ditemukan permasalahan antara lain adanya produktivitas kerja pegawai yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan masalah yang ada yaitu masih belum optimalnya pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dikarenakan kurangnya motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan yang diberikan oleh organisasi terhadap para pegawainya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada organisasi atau instansi tersebut. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk karena peneliti merasa bahwa Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk saat ini perlu untuk memperbaiki faktor motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan kepada para pegawai, karena tidak dapat dipungkiri hal tersebut sangat penting dan berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja

pegawai. Oleh Karena itu peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang motivasi budaya kerja, dan kepemimpinan kepada para pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas didalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang atau uraian dari fenomena diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk maka penelitian ini mengidentifikasi-kan pada masalah antara lain sebagai berikut :

1. Kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai, sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
2. Kurangnya penerapan budaya kerja dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab dengan baik.
3. Kurangnya keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan pegawai agar lebih dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja.
4. Sinegi kinerja antara pimpinan dan pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai degan ketentuan yang sudah ada.
5. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Sehingga produktivitas yang diharapkan belum sepenuhnya dapat tercapai karena faktor permasalahan atau hambatan yang timbul dari pegawai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, tetapi penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai.
2. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
3. Tempat penelitian yaitu pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
4. Waktu penelitian difokuskan pada masa kerja tahun 2021.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk ?
4. Apakah motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka terdapat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Organisasi atau Instansi Terkait**

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi berupa masukan positif dalam memecahkan masalah dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pendidikan**



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif untuk mengevaluasi pentingnya peran motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan sehingga produktivitas pegawai dapat meningkat.

**b. Bagi Peneliti**

Sebagaimana untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman tentang pentingnya peran pengaruh adanya motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai di suatu organisasi atau instansi.

**c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan dalam penelitian yang lebih mendalam terkait produktivitas pegawai di suatu organisasi maupun perusahaan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan.

## References

- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69–75.
- Handoko. (2014). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan ketujuh belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nelliraharti, N., & Suri, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry , Banda Aceh. *Journal Of Education Science*, 5(2), 13–23.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2013). *Organizational Behavior. Edisi 15*. Pearson.
- Robbinss, Stephen, P. (2012). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan). Edisi Kelima*. Erlangga.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Sumbi, I. S. (2017). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*, 5(3), 364–377.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (Cetakan 1)*. Prenadamedia Group ( Divisi Kencana).