

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**SKRIPSI**

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



OLEH :

**NOFITA PENTI WULANSARI**

NPM: 19.1.02.02.0200

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

**2023**

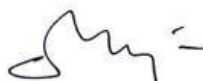
Skripsi Oleh :  
**NOFITA PENTI WULANSARI**  
NPM: 19.1.02.02.0200

Judul :  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TULUNGAGUNG**

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

Tanggal: Rabu, 12 Juli 2023

Pembimbing I



**Edy Djoko S., M.M**  
NIDN. 0715106203

Pembimbing II



**Sigit Wisnu Setya B., M.M**  
NIDN. 0720108202

Skripsi Oleh :  
**NOFITA PENTI WULANSARI**  
NPM: 19.1.02.02.0200

Judul:  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Pada tanggal : 18 Juli 2023

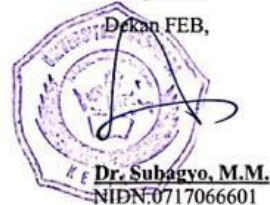
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Edy Djoko S., M.M.
2. Penguji I : Zulistiani, S.Pd., M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, S.E., M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,



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

### PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Nofita Penti Wulansari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. lahir : Trenggalek, 11 Februari 2001

NPM : 19.1.02.02.0200

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, 18 Juli 2023

Yang Menyatakan



**Nofita Penti Wulansari**

NPM: 19.1.02.02.0200

## **MOTTO**

Kamu tidak akan pernah bisa menang, jika terus berpikir kalau kamu tidak bisa.

## **Kupersembahkan Untuk:**

Mereka yang terus mendukung hingga detik ini :)

## ABSTRAK

**Nofita Penti Wulansari:** “Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.”

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

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kasualitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sekretariat DPRD Tulungagung yang berjumlah 73 orang. Sampel pada penelitian diambil menggunakan teknik multivariate yang ditentukan melalui jumlah variabel (terikat + bebas) dikalikan 10. Karena dalam penelitian ini terdapat 4 variabel maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini peneliti mengungkapkan bahwa kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan, tetapi secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, Karena hanya atas perkenaan-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen.
4. Bapak Edy Djoko S., M.M, dan Bapak Sigit Wisnu Setya B., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 dan 2 yang selalu memberikan arahan serta selalu menyempatkan waktu disela kesibukannya untuk membimbing saya.
5. Kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung yang telah memberikan kesempatan bagi saya dan memberikan dukungan berupa data-data dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini hingga selesai.

6. Kepada kedua orangtua dan keluarga saya yang tak pernah lupa mencurahkan doanya dalam keadaan apapun serta selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya selama menyusun skripsi ini.
  7. Kepada pemilik NPM 19.1.03.02.0220 terimakasih atas dukungan, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
  8. Sahabat sekaligus keluarga terbaik, If-fha, Vera, Vuri, Devi yang selalu ada saat suka maupun duka.
  9. Teman seperjuangan, Viona Reza, Hendy Hermawan, Kharisma Nurfadila yang selalu memberikan semangat, dan membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
  10. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulisan tugas akhir ini.
- Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 12 Juli 2023

**NOFITA PENTI WULANSARI**

NPM.19.1.02.02.0200



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Teori.....	9
1. Produktivitas Kerja.....	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	9

b.	Pengukuran Produktivitas Kerja.....	10
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	11
d.	Indikator Produktivitas Kerja .....	14
2.	Kepemimpinan .....	15
a.	Pengertian Kepemimpinan .....	15
b.	Pendekatan Kepemimpinan.....	16
c.	Dimensi Kepemimpinan .....	16
d.	Indikator Kepemimpinan .....	17
3.	Etos Kerja.....	19
a.	Pengertian Etos Kerja .....	19
b.	Faktor-faktor Etos Kerja .....	20
c.	Dimensi Etos Kerja.....	22
d.	Indikator Etos Kerja.....	23
4.	Lingkungan Kerja.....	24
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b.	Pembagian Lingkungan Kerja .....	24
c.	Dimensi Lingkungan Kerja .....	27
d.	Indikator Lingkungan Kerja .....	28
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	28
C.	Kerangka Berfikir.....	30
D.	Kerangka Konseptual .....	33
E.	Hipotesis.....	34
<b>BAB III</b>	<b>METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>

A. Variabel Penelitian .....	35
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
a. Variabel terikat .....	35
b. Variabel bebas .....	35
2. Definisi Operasional Variabel.....	36
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	38
1. Pendekatan Penelitian .....	38
2. Teknik Penelitian .....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian .....	39
D. Populasi dan Sampel .....	40
1. Populasi .....	40
2. Sampel .....	40
E. Instrumen Penelitian .....	40
1. Pengembangan Instrumen.....	40
2. Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	44
a. Uji validitas .....	44
b. Uji reabilitas .....	46
F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Sumber Data .....	47
2. Teknik Pengumpulan Data .....	47
a. Kuesioner .....	47

b. Teknik Observasi.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	48
a. Uji Asumsi Klasik .....	49
b. Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
c. Koefisien Determinasi .....	51
d. Pengujian Hipotesis .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
1. Profil Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung .....	54
2. Visi dan Misi.....	54
3. Struktur Organisasi.....	55
4. Tugas dan Fungsi.....	56
5. Karakteristik Responden.....	61
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	62
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	64
B. Deskripsi Data Variabel .....	65
1. Deskripsi Variabel Terikat.....	65
2. Deskripsi Data Bebas .....	66
a. Kepemimpinan .....	66
b. Etos Kerja .....	68
c. Lingkungan Kerja.....	69

C. Analisis Data.....	71
1. Uji Asumsi Klasik .....	71
a. Uji normalitas .....	71
b. Uji Multikolinearitas .....	73
c. Uji Heteroskedastisitas .....	74
2. Uji Regresi Linier Berganda .....	75
3. Uji Koefisien Determinasi .....	77
4. Uji Hipotesis .....	78
a. Uji T (Parsial) .....	78
b. Uji F (Simultan) .....	79
D. Pembahasan .....	81
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
A. Simpulan.....	85
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1	Kajian Penelitian Terdahulu.....	28
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	36
3.2	Skor Skala Likert.....	41
3.3	Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian .....	41
3.4	Hasil Uji Validitas .....	45
3.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	46
4.1	Struktur Organisasi.....	55
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	62
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	64
4.6	Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja .....	65
4.7	Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan .....	67
4.8	Deskripsi Data Variabel Etos Kerja.....	68
4.9	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	70
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	73

4.11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	76
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	77
4.13 Hasil Uji T .....	78
4.14 Hasil Uji F.....	80

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual .....	33
4.1	Hasil Uji Normalitas.....	72
4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	74



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- 1 : Kuesioner Penelitian
- 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian
- 3 : Hasil Olah Data/Output SPSS
- 4 : Surat Izin Penelitian
- 5 : Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian
- 6 : Berita Acara Bimbingan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Sedangkan menurut Hanaysha (2016) produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.

Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target perusahaan pada waktu yang telah ditentukan. Produktivitas dapat dikatakan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, apabila produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini membahas tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung dimana produktivitas kerja karyawannya yang masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator semangat kerja dan mutu kerja karyawan yang masih dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terkait beban kerja yang menjadikan

produktivitas kerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung masih rendah diantaranya adanya beberapa karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, ada beberapa karyawan yang beban kerjanya tidak maksimal. Karyawan yang beban kerjanya melebihi *schedule* ini yang kadangkala mengalami produktivitas kerja yang menurun dikarenakan *overjob* di dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sinungan (2014:55) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, beban kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan kompensasi.

Produktivitas karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja yang kemarin dan hasilnya harus lebih baik. Sikap yang demikian selalu membuat seseorang untuk mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide-ide dan perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pimpinannya.

Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, pertumbuhan yang

tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang disebabkan oleh peningkatan kualitasnya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu perwujudan orientasi manajemen dalam suatu instansi pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dengan tipe dan karakter kepemimpinan yang dimilikinya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dan wewenang mengatur dan memadukan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh para karyawannya.

Menurut Stephen P (2015:222) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu kegiatan yang berusaha mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing untuk mengatasi suatu permasalahan dalam pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu

meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan suatu instansi.

Faktor yang selanjutnya yaitu etos kerja. Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap bekerja. Pada etos untuk kerja terkandung gairah yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal untuk mencapai kualitas kerja yang terbaik.(Anoraga, 2014). Sedangkan menurut Sinamo (2013) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, namun juga tidak hanya mengandung pengertian sebagai perilaku khas dari suatu organisasi atau komunitas, namun juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh

terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai, (Nitisemito, 2013).

Dari penjelasan teori – teori dan paparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Judul penelitian yang diambil adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja yang menurun dikarenakan *overjob* di dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2. Rendahnya hubungan antar karyawan dengan pimpinan.
3. Belum semua karyawan memiliki etos kerja yang tinggi.
4. Kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang kurang memadai, dan kebersihan yang kurang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan yang dijelaskan dilatar belakang untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pada masalah-masalah berikut ini. Hanya membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara parsial?
2. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara parsial?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara parsial?
4. Apakah Kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara simultan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara simultan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, peneliti harap dapat memberikan kegunaan/manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi pengembangan ilmu jurusan manajemen, serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi,



kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di lembaga penelitian ini.

2. Secara praktis

a. Instansi

Hasil yang diperoleh dapat diharapkan menjadi bahan informasi bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Dengan mengetahui masalah yang ada, sehingga dapat melihat faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

b. Akademis

Dari penelitian diinginkan dapat meningkatkan pengetahuan terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan teori yang ada dengan kenyataan serta memperdalam kemampuan dalam memecahkan masalah yang ada.

c. Pihak lain

Dari penelitian ini dapat dijadikan sumber dan juga untuk sekedar bahan pertimbangan terhadap penulisan lain serta dapat melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albany, Ariel. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan*, jurnal ilmiah ilmu pendidikan, Vol.5, No.6.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia, Figur. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda*, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 5, No. 2.
- Arisanti, Ivon. 2019. *Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek*, dalam jurnal Tambora, Vol. 3, No. 1.
- Blocher, Chen dan Lin. 2013. *Manajemen Biaya Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Claudia, Bella. 2022. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dprd Kabupaten Minahasa*, ejournal, Vol. 7, No.5.
- Dwi, Venty. 2022. *Pengaruh Kepemimpin Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerj Os Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu*, Jurnal Sosial, Vol. 5.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. *Testing the Effects of Employee Empowerment , Teamwork ,and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector*. *International Journal of Learning & Development*, 6(1) ;2016, 164–178.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Nurfarohim, Putri dan Ikbal Irawan. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima, dalam jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4, No. 1.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, edisi ke 16 buku 1. Jakarta: Salemba empat.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, dalam jurnal Among Makarti, Vol. 11, No. 21.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinamo, Jansen. 2013. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas, Apa, dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subardjono. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur*, dalam jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol. 1. No. 1.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.