

**PENGARUH MOTIVASI, PELAYANAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN
BULUKUMBA**

Irsal Zulkifli^{*1}, Muhammad Idris², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}irsalzulkifli@gmail.com, ²muhammadidris@gmail.com, ³mukhtarhamzah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi, pelayanan, disiplin, berpengaruh terhadap produktivitas pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, (2) Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi, pelayanan, disiplin secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, (3) Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Sampel dalam penelitian ini mengacu pada sampling quota yaitu jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba hanya 46 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pelayanan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, Motivasi, Pelayanan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, Variabel Disiplin Kerja yang paling dominan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

Kata Kunci: Motivasi, Pelayanan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) To determine and explain motivation, service, discipline, influence on productivity at the DPRD Secretariat office of Bulukumba Regency, (2) To identify and explain motivation, service, discipline simultaneously affect productivity at the DPRD Secretariat office of Bulukumba Regency. , (3) To find out and explain which variables have the most influence on work productivity at the DPRD Secretariat office of Bulukumba Regency. The sample in this study refers to the sampling quota, namely the number of employees at the DPRD Secretariat of Bulukumba Regency is only 46 people. The data collection techniques in this study were (1) distributing a list of questions to respondents, with the hope that they could respond to the list of questions. The answer is then scored on a Likert scale.

The results showed that motivation, work service and work discipline partially had a significant effect on employee productivity at the DPRD Secretariat of Bulukumba regency, motivation, work service and work discipline simultaneously had a very significant effect

on employee productivity at the DPRD Secretariat of Bulukumba Regency, Work Discipline Variables. the most dominant which has a very significant effect on employee productivity at the DPRD Secretariat of Bulukumba Regency.

Keywords: *Motivation, Work Service, Work Discipline, Productivity*

PENDAHULUAN

Hasil evaluasi terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa dari 47 pegawai memperlihatkan motivasi kerja yang rendah (55,32%), timbulnya motivasi kerja yang rendah ini disebabkan oleh ketegasan pimpinan yang kurang memperdulikan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan terkadang membiarkan saja pegawai dalam bekerja namun tanpa control pimpinan, sehingga pegawai terlihat acuh dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba masih terbatas tingkat pendidikannya, yaitu pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang (31,91%), pendidikan S1 sebanyak 21 orang (44,68%), pendidikan S2 sebanyak 9 orang (19,15%).

Hasil evaluasi terhadap pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba memperlihatkan pelayanan yang rendah terhadap pelanggan. Pegawai yang ada memperlihatkan enggan, malas, dan gerah dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Rata-rata kehadiran pegawai hanya 89,61% selama 5 tahun. Timbulnya pelayanan yang rendah (53,19%) ini disebabkan oleh ketersediaan sarana prasarana ruangan yang kurang, ruangan pelayanan yang kurang nyaman karena kurangnya AC pendingin ruangan (kelengkapan alat pendingin AC sebanyak 24 unit), dan alat peralatan kantor berupa Komputer sebanyak 22 unit. Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Fitriani (2020) tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi pula, dan semakin nyaman lingkungan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi pula, serta semakin ketat disiplin kerja, maka produktivitas kerja pegawai semakin tinggi pula.

Demikian pula berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa ketepatan waktu melaksanakan tugas sebagian ASN hadir untuk sekedar ceklok pagi dan cepat pulang. Kondisi ini menjadi permasalahan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Bulukumba.

Rekapitulasi hasil survey pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba diperoleh data tentang motivasi pegawai, pemberian pelayanan kepada pelanggan, dan disiplin pegawai serta produktivitas pegawai tahun 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Data Motivasi, Pelayanan, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Pegawai

Tahun	Motivasi (Pengembangan Diri)	Pelayanan (Berwujud)	Disiplin Kerja (Kehadiran Pegawai)	Produktivitas (Kuantitas Kerja)
2015	SMA=10, S1=20,S2=0	AC=15, K=10	88,56%	85,89%
2016	SMA=13, S1=20,S2=0	AC=18, K=12	89,78%	88,45%

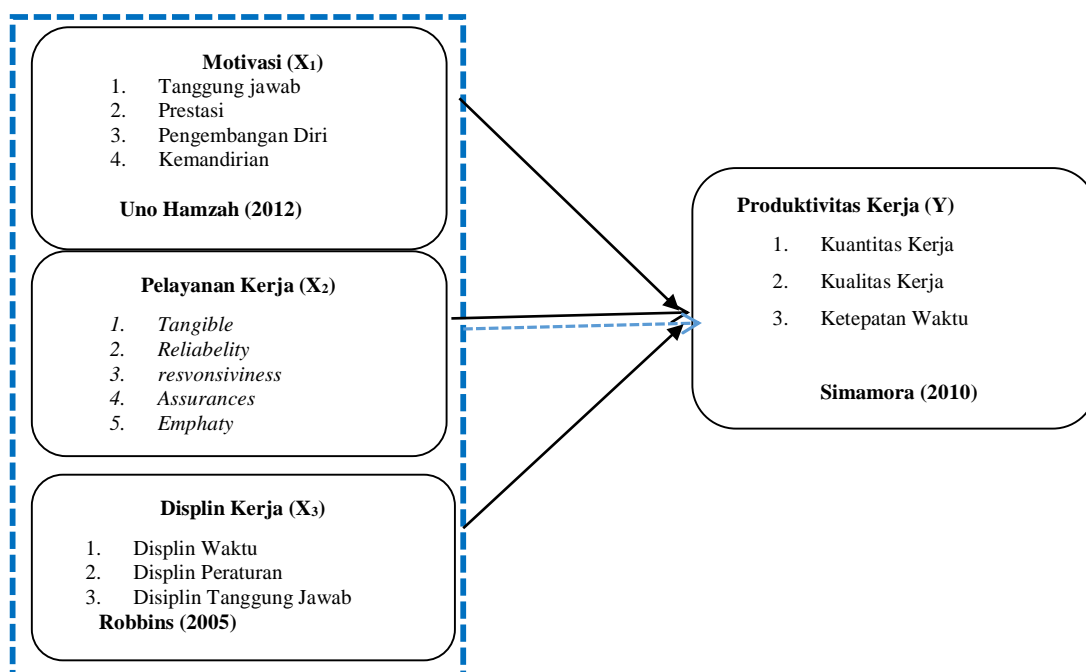
2017	SMA=14, S1=20,S2=3	AC=20, K=15	90,54%	90,12%
2018	SMA=15, S1=21,S2=4	AC=22, K=18	90,87%	90,76%
2019	SMA=17, S1=20,S2=9	AC=24, K=22	91,67%	90,83%
Rerata	Total =46 org	AC=24, K=22	90,28%	89,21%

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, 2020

Berdasarkan data ini menunjukkan bahwa motivasi, pelayanan yang baik dan tepat waktu, serta produktivitas pegawai masih rendah. Rendahnya motivasi, pelayanan yang baik dan tepat waktu, serta produktivitas pegawai sehingga belum dapat menghasilkan produktifitas kerja yang optimal sesuai target 100%.

Pencapaian sasaran kinerja yang belum sesuai target yang dicapai sehingga perlu dikaji secara komprehensif dan mendalam dengan melakukan penelitian yang mendalam terkait dengan motivasi, pelayanan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang diatas maka peneliti menyusun konsep kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan sintesa diatas, maka motivasi, pelayanan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berpikir, dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi, pelayanan kerja, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

2. Motivasi, pelayanan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.
3. Variabel motivasi dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Waktu penelitian dilakukan selama 2 (Dua) Bulan mulai dari bulan Juli-Agustus 2020.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba dengan jumlah total pegawai sebanyak 46 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini mengacu pada sampling quota yaitu jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba hanya 46 orang, sedangkan menurut Arikunto (2000) menyebutkan bahwa apabila jumlah sampelnya kurang dari 100, maka dipilih sampling quota yaitu hanya pegawai yang berjumlah 46 orang saja.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

- b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

1. Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil analisis regresi linear ganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Korelasi Motivasi, Pelayanan Kerja, dan Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.486	2.070		0.718	0.477
	Motivasi	-0.117	0.038	-0.199	-3.049	0.004
	Pelayanan	0.357	0.077	0.521	4.626	0.000
	Disiplin	0.731	0.142	0.574	5.161	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 5.22 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.486 - 0,199X_1 + 0,521X_2 + 0,574 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai $a = 1.486$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba (Y) sebesar 1.486, dengan nilai $b_1 = -0,199X$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Dengan kata lain jika Motivasi ditingkatkan 1 satuan maka Produktivitas Kerja Pegawai akan bertambah sebesar $-0,199X$ satuan skala. Demikian pula variabel Pelayanan Kerja (X_2) berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai jika Pelayanan Kerja (X_2) ditingkatkan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,521 skala satuan, serta variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, jika Disiplin Kerja (X_3) ditingkatkan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,574 skala satuan.

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil analisis varians regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	F Tabel
1	Regression	1836.290	3	612.097	122.741	.000 ^b	3.20
	Residual	209.449	42	4.987			
	Total	2045.739	45				

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Pelayanan

Berdasarkan Tabel output SPSS, diketahui nilai F hitung sebesar 122.741 lebih besar dari nilai F Tabel pada $df=2,46$, F Tabel =3.20 pada taraf kepercayaan 5% dan F Tabel 3,20 pada taraf kepercayaan 1% sebesar 5.10, dan nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel Motivasi (X1), Pelayanan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) hasil analisis regresi linear disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	0.898	0.890	2.233

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Pelayanan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis varians pada Motivasi (X1), Pelayanan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723 atau 72,30%, hal ini berarti bahwa Produktivitas (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1), Pelayanan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 89,80%, sedangkan sisanya 10,20% adalah faktor yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Pengujian secara Parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji T. Pengujian dilakukan dengan metode membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil α (0,05), maka variabel independent secara parsial memiliki pengaruh terhadap *variable dependent*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rincian hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji t

No.	Variabel	t Hitung	t Tabel	Signifika nsi	Keterangan
1	Motivasi	-3.049	1.667	0.004	Berpengaruh Tidak Signifikan

2	Pelayanan Kerja	4.626	1.667	0.000	Berpengaruh Signifikan	Sangat
3	Disiplin Kerja	5.161	1.667	0.000	Berpengaruh Signifikan	

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 23, 2020

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05. Dan rumus t tabel = $(a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 46-2-1) = (0,025 ; 44)$, sehingga nilai t tabel adalah 1,6667. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagaimana perhitungan yang ada di bawah ini:

- 1) Motivasi (X1) terhadap Produktivitas (Y), diperoleh t hitung = $-3,049 < t$ tabel = 1,667 dan nilai sig. $0,004 < 0,05$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas (Y).
- 2) Pelayanan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y), diperoleh t hitung = $4,626 > t$ tabel = 1,667 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Pelayanan Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas (Y).
- 3) Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y), diperoleh t hitung = $5,161 > t$ tabel = 1,667 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas (Y).

2. Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Untuk melihat variabel-variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan metode uji beta dengan melihat variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Dan hasil pengolahan data uji beta SPSS versi 23 dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel. 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R Square
Motivasi	-0.117	-0.199	0.898
Pelayanan Kerja	0.357	0.521	
Disiplin Kerja	0.731	0.574	

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 23, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized coefisien bahwa yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Disiplin Kerja (X3) = 0,782. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, ditunjukkan dengan nilai t hitung -3.049 dengan nilai signifikansi $0,004$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,117$. Nilai yang negative ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai yang masih kurang dalam melaksanakan pekerjaan kesekretariatan DPRD, motivasi pegawai masih enggan memberikan inspirasi, dorongan, himbauan, dan masih bersifat acuh terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ini dapat ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar $0,521$ dengan t -statistik sebesar $4,626$ (t -statistik $> 1,6667$). Diantara indikator yang digunakan untuk mengukur pelayanan kerja adalah indikator kehandalan memiliki nilai penciri paling besar ($0,878$). Parameter kehandalan yang memiliki nilai rata-rata skor terkecil adalah ketepatan waktu melayani. Meningkatkan pelayanan pegawai dapat dimulai dengan meningkatkan kehandalan yaitu ketepatan waktu melayani. Pelayanan kerja sebagai salah satu penunjang kepuasan pelanggan memiliki kontribusi yang besar dalam pemenuhan kebutuhan sebagai bagian dari kesejahteraan. Hasil penelitian yang diperoleh ternyata berhubungan dengan analisis yang pernah dilakukan Abubakar dan Siregar (2010) bahwa pada dimensi *tangible*, *reliability*, *responsiveness*, *insurance* dan *empaty* memiliki hubungan positif. Berdasarkan atas hasil yang diperoleh melalui penelitian ini maka pelayanan kerja melalui indikator kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik (*tangible*) ternyata memiliki peran positif dan signifikan dalam memberikan pelayanan kerja kesekretariatan DPRD Kabupaten Bulukumba. Menurut Supranto (2006) menjelaskan pelayanan kerja adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Sehubungan dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, pelayanan yang diberikan kepada anggota dewan sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan dari kesekretariatan DPRD Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian tentang Disiplin Kerja dengan indikator yang diukur adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggungjawab, semua memperlihatkan setuju dengan nilai masing-masing $44,20\%$, $34,78\%$, dan $46,74\%$. Hal ini terjadi karena pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba meningkatkan kehadiran dengan datang tepat waktu ke kantor memberikan pelayanan kesekretariatan, memberikan pelayanan kepada anggota dewan yang hendak rapat paripurna, rapat anggaran, dan rapat peraturan daerah serta peraturan lainnya. Disamping itu juga pegawai mentaati dan mematuhi aturan-aturan kesekretariatan dewan, pegawai menyusun jadwal pelayanan, serta pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian pada uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $122.741 > 3.20$ (nilai F tabel baik pada $\alpha 0,05$ maupun $\alpha 0,01$) dan didukung oleh deskripsi tanggapan responden memperlihatkan bahwa variabel motivasi dengan indikator tanggung jawab, indikator prestasi yang dicapai, dan indikator kemandirian, sebagian pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba setuju dengan adanya tanggung jawab

yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan kesekretariatan dewan, demikian pula dengan adanya prestasi pegawai yang tinggi, dan kemandirian semua mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sedangkan indikator pengembangan diri pegawai sangat setuju jika pegawai mengembangkan dirinya dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pegawai.

Sedangkan variabel pelayanan kerja dengan indikator berwujud (*tangible*) yaitu ketersediaan ruang pelayanan yang nyaman, ruangan yang bersih, penataan ruangan yang rapih, keberadaan pegawai yang memberikan pelayanan, sikap pegawai yang ramah dalam memberikan pelayanan, semua aspek *tangible* ini mendukung pelayanan kerja pegawai. Selanjutnya indikator kehandalan (*reliability*) yaitu pegawai teruji, mandiri, dan tangguh dalam memberikan pelayanan kesekretariatan dewan, semua dapat menopang produktivitas pegawai. Juga pegawai memiliki daya tanggap yang tinggi (*Responsiveness*) terhadap setiap persoalan pelanggan, ada keluhan masyarakat spontan tanpa perintah pegawai berinisiatif sendiri bertindak mencermati keluhan masyarakat tersebut, sehingga pegawai yang bertindak cepat, reaksi cepat, mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Variabel disiplin kerja pegawai dengan indikator disiplin waktu, yaitu pegawai dalam bekerja senantiasa sesuai dengan waktu dimulainya pekerjaan dan berakhir dengan selesainya waktu bekerja. Umumnya pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba rata-rata kehadiran masuk kantor sebesar 91,00%. Sejalan dengan hasil penelitian memperlihatkan analisis deskripsi tanggapan pegawai mengenai disiplin pegawai dengan indikator disiplin waktu sebesar 44,20% setuju jika pegawai menerapkan disiplin waktu dalam bekerja, sebesar 34,78% setuju jika pegawai menerapkan disiplin mentaati peraturan, dan sebesar 46,74% setuju jika pegawai disiplin akan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

3. Variabel yang Dominan Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan pada hasil olah statistic, ditemukan nilai beta standardized tertinggi pada variabel disiplin kerja, yaitu 0.731 dengan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 89,80%, sisanya 19,20% tidak terdapat pada penelitian ini. Berdasarkan nilai beta standardized tertinggi dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 89,80%, maka factor variabel dominan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba berdasarkan data hasil survey pendahuluan adalah 51,06%. Timbulnya disiplin kerja yang rendah ini disebabkan oleh ketidakpedulian pimpinan dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai, pegawai seakan tidak diawasi, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas pegawai. Sejalan dengan penelitian Fitriani (2020) tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja akan semakin tinggi pula, dan semakin nyaman lingkungan kerja, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi pula, serta semakin ketat disiplin kerja, maka produktivitas kerja pegawai semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini setelah dilakukan analisis deskripsi tanggapan maupun analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai meningkat ketika pimpinan memberikan motivasi, menerapkan pelayanan kerja yang prima dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga ketika variabel ini ditingkatkan maka produktivitas kerja juga meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dirumuskan kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, Pelayanan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.
2. Motivasi, Pelayanan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.
3. Variabel Disiplin Kerja yang paling dominan berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Anggraeni, Nenny, 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia*, Bandung: Jurnal Pendidikan.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulukumba, 2020. *Jumlah Pegawai dan Sarana Prasarana Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba*. Kabupaten Bulukumba.
- Boediono, 1999, *Teori Pertumbuhan Ekonomi*, Yogyakarta: BPFE.
- Christian Katiandagho., Silvya L. Mandey., dan Lisbeth Mananeke. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Jurnal EMBA, Vol.2, No.3, Hal. 1592-1602*.
- Fitriani Majnun, 2020. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi pt. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi Program Studi S1 Manajemen fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pekanbaru
- George, J.M., Jones, G.R. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior (4th ed)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Gibson, 2002 . *Organisasi Perilaku–Struktur –Proses* , Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.

- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BPFU UNDIP.
- Glickman, Carl D. Stephen P Gordon & Jovita M. Ross-Gordon. 2010. *Supervision and Instructional Leadership (8th ed)*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Gie, The Liang. 2006. *Cara Belajar Yang Efektif*. Jakarta : Raya Grafindo
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU Yogyakarta.
- Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Immanuel. 2016. *Pengaruh Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Air Mineral Clif Kota Depok*. Gunadarma University.
- Komaruddin 1992. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kusnendi, 2013, *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Program SPSS*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kotler, Philip (2004). *Marketing Management, The Millenium Edition*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mahmoeddin. 2010. *Melacak Kredit Bermasalah*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Moenir, 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 88
- Nasution, 2013, *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nimran Umar, 2005. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.