



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUD Kabupaten Bima

Andi Wijaya<sup>1</sup>, Irma Mardian<sup>2</sup>, Feni Aryani<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespondensi: [andiwijaya.stiebima21@gmail.com](mailto:andiwijaya.stiebima21@gmail.com)

Diterima: 03-08-2026 | Disetujui: 15-08-2025 | Diterbitkan: 17-08-2025

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of motivation and work discipline on employee productivity at Bima Regency General Hospital. The population in this study was all employees at Bima Regency General Hospital, consisting of Civil Servants (PNS), Government Employees with Work Agreements (PPPK), and contract workers. The total number of employees at Bima Regency General Hospital is 890, consisting of 490 civil servants, 188 contract workers, and 212 contract workers, with a sample size of 50 people. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that motivation did not significantly influence employee productivity at Bima Regency General Hospital. The results showed that work discipline significantly influenced employee productivity at Bima Regency General Hospital. Motivation and work discipline together significantly influenced employee productivity at Bima Regency General Hospital.*

**Keywords:** Motivation; Work Discipline; Employee Productivity

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUD Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Kabupaten Bima, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan tenaga honorer. Jumlah keseluruhan pegawai di RSUD Kabupaten Bima adalah 890 orang, yang terdiri dari 490 orang PNS, 188 orang PPPK, dan 212 orang honorer dengan sampel berjumlah 50 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima.

**Katakunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Produktivitas Pegawai

### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Andi Wijaya, Irma Mardian, & Feni Aryani. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUD Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1188-1199. <https://doi.org/10.63822/2e0q4b80>

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Sukardi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi (Ayer et al., 2016).

Pemberian motivasi baik eksternal maupun internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif (Saharso & Fadilah, 2024), dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban pegawai per unit akan semakin kecil, selain itu pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memupuk motivasi kearah peningkatan kinerja yang lebih tinggi (Lesmana & Damanik, 2022), sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan dari para pegawai terutama imbalan finansial berupa gaji serta bonus atas kinerja mereka (Nasution & Priangkatara, 2022), maka memungkinkan pegawai ber-konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (Ratnawati et al., 2022).

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Karena menurut Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, (Rivai, 2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sektor kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peran ini berkaitan erat dengan upaya menciptakan generasi penerus bangsa yang sehat dan mampu menjalankan aktivitas kehidupan secara optimal. Salah satu unsur utama dalam sektor kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang menjadi alternatif utama bagi masyarakat dalam memperoleh layanan medis. Dalam dunia kesehatan, pegawai atau karyawan rumah sakit memegang peran strategis dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan tepat sasaran. Pelayanan yang baik dari para pegawai akan sangat menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan sumber daya manusia yang sehat dan sejahtera (Febriana, 2019).

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian motivasi yang baik, baik secara eksternal maupun internal, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif (Saharso & Fadilah, 2024). Dengan kinerja yang optimal, maka efisiensi kerja juga meningkat, dan beban per unit kerja menjadi lebih kecil.

Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang serta memenuhi kebutuhannya sesuai kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian penting dari upaya meningkatkan motivasi ke arah peningkatan kinerja yang lebih tinggi (Lesmana & Damanik, 2022). Pemenuhan kebutuhan ini, terutama dalam bentuk imbalan finansial seperti gaji dan bonus atas kinerja mereka, memungkinkan pegawai untuk berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (Ratnawati et al., 2022). Namun, kenyataannya, masih ditemukan pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja karena kurangnya penghargaan atau perhatian terhadap kebutuhan personal mereka.

Disiplin kerja juga merupakan faktor krusial dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap aturan, sedangkan (Rivai, 2016) menyebutkan bahwa disiplin adalah alat bagi manajemen untuk mendorong perubahan perilaku pegawai dalam rangka meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab kerja. Tingkat disiplin yang rendah dapat berdampak pada seringnya keterlambatan masuk kerja, tingginya angka ketidakhadiran, serta pelanggaran terhadap SOP rumah sakit, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pelayanan.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas tidak hanya mengacu pada jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaiannya. Dalam dunia pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit, produktivitas pegawai sangat menentukan mutu layanan kepada pasien. Pegawai yang produktif akan memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional.

Berdasarkan pengamatan awal di RSUD Kabupaten Bima, terlihat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai belum optimal. Masih ditemukan pegawai yang bekerja tanpa antusiasme, sering terlambat tanpa alasan jelas. Hal ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya tingkat motivasi dan disiplin kerja. Pegawai di RSUD Kabupaten Bima menghadapi tantangan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang berdampak pada rendahnya motivasi mereka. Masalah absensi, keterlambatan, dan ketidak patuhan terhadap peraturan kerja di RSUD Kabupaten Bima, produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima masih belum maksimal, yang ditunjukkan dengan rendahnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepada pasien, serta masih adanya keluhan dari masyarakat terkait kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di RSUD Kabupaten Bima.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dengan tujuan mencari hubungan antar variabel dan penelitian. Teknik untuk menarik data melalui penelitian survey, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada RSUD Kabupaten Bima

## Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

**Tabel 1. Instrumen Penelitian**

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Biasa Saja/Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

## Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Kabupaten Bima, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan tenaga honorer. Jumlah keseluruhan pegawai di RSUD Kabupaten Bima adalah 890 orang, yang terdiri dari 490 orang PNS, 188 orang PPPK, dan 212 orang honorer

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2016) berpendapat "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu pegawai RSUD Kabupaten Bima dalam hal ini berjumlah 50 orang.

## Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berlokasi di RSUD Kabupaten Bima yang beralamat di JL.Langsar. 01, Raba,kota bima.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Kuesioner atau angket dengan skala likert untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.
2. Wawancara mendalam dengan karyawan untuk memahami faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja.
3. Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan studi pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian, untuk memperoleh bahan kepustakaan terutama teori yang mendukung penelitian ini. Studi pustaka dalam penelitian ini menggunakan jurnal dan buku.

## Teknik Analisis Data

### *Analisis regresi linier berganda*

Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Bilangan Konstanta

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,513	0,300	Valid
	2	0,723	0,300	Valid
	3	0,638	0,300	Valid
	4	0,450	0,300	Valid
	5	0,453	0,300	Valid
	6	0,701	0,300	Valid
	7	0,789	0,300	Valid
	8	0,757	0,300	Valid
	9	0,724	0,300	Valid
	10	0,589	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,592	0,300	Valid
	2	0,641	0,300	Valid
	3	0,602	0,300	Valid
	4	0,669	0,300	Valid
	5	0,367	0,300	Valid
	6	0,430	0,300	Valid
	7	0,623	0,300	Valid
	8	0,703	0,300	Valid
	9	0,612	0,300	Valid
	10	0,634	0,300	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,784	0,300	Valid
	2	0,889	0,300	Valid
	3	0,864	0,300	Valid
	4	0,767	0,300	Valid
	5	0,811	0,300	Valid
	6	0,832	0,300	Valid
	7	0,809	0,300	Valid
	8	0,845	0,300	Valid
	9	0,717	0,300	Valid
	10	0,640	0,300	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan instrumen penelitian pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja dapat dikatakan valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $> 0,300$ .

b. Uji Reabilitas

**Tabel 3 Uji Reabilitas**

Variabel	Item	Cronbach's	Standar	Ket.
Motivasi	10	0,824	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,752	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja	10	0,933	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian reliabilitas terhadap setiap butir pertanyaan instrumen penelitian pada Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja dapat dikatakan reliabel karena berada diatas standar reliabilitas yaitu  $> 0,600$ .

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Kolmogorov Sminov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45137686
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.079
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Prob. Asymp.sig  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,101 ( $0,101 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau data lolos uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

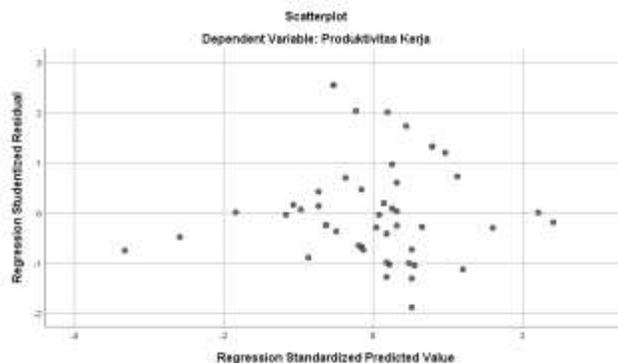
**Tabel 5 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.951	5.351		2.234	.030		
Motivasi	.321	.192	.295	1.674	.101	.366	2.729
Disiplin kerja	1.081	.214	.893	5.064	.000	.366	2.729

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Karena, Diketahui nilai Tolerance variabel X1 dan X2 yaitu > 0,10 Dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data terbebas dari gejala Heterokedastisitas. Karena, Ketika titik-titik tersebar secara merata diatas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu maka data dikatakan terbebas dari heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 6 Uji Autokorrelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.442	3.524	1.968

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,968 Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $D_u < D_w < 4-D_u$ , maka  $1,6739 < 1,986 < 2,3261$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	11.951	5.351		2.234	.030		
Motivasi	.321	.192	.295	1.674	.101	.366	2.729
Disiplin kerja	1.081	.214	.893	5.064	.000	.366	2.729

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,951 + 0,321 X_1 + 1,081 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,951 dapat diartikan apabila variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap nol, maka Produktivitas Kerja akan sebesar 11,951.
- Nilai koefisien beta pada Motivasi sebesar 0,321 artinya setiap perubahan variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Produktivitas kerja sebesar 0,321 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,321 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin kerja sebesar 1,081 artinya setiap perubahan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Produktivitas Kerja sebesar 1,081 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,081 satuan.

### Koefisien Korelasi Dan Determinasi

- Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 8 Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.442	3.524	1.968	

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,682. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 9 Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Jadi kolerasi hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja sebesar 0,682 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada tabel diatas nilai R square sebesar 0,465. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara bersama - sama terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 46,5% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

a. Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 10 Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.951	5.351		2.234	.030
Motivasi	.321	.192	.295	1.674	.101
Disiplin kerja	1.081	.214	.893	5.064	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**H1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja**

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,101 > 0,05 dan nilai thitung 1,674 < ttabel 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Efendi,(2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

**H2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja**

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,064 >$  ttabel  $2,012$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sukardi, S. (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 11 Uji Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	506.812	2	253.406	20.405	.000 <sup>b</sup>
Residual	583.688	47	12.419		
Total	1090.500	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

**H3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja**

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh simultan Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai fhitung  $20,405 >$  ftabel  $3,20$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas kerja (Y).

Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Sukardi, S. (2021) yakni motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di RSUD Kabupaten Bima, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima.

3. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Bima.

## SARAN

1. Meningkatkan Program Peningkatan Disiplin Kerja  
Meningkatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, di sarankan agar pihak manajemen RSUD Kabupaten Bima perlu mempertahankan dan meningkatkan upaya-upaya yang berkaitan dengan kedisiplinan. Ini dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, penerapan reward and punishment secara adil, serta monitoring kehadiran dan kinerja pegawai secara berkala.
2. Evaluasi Strategi Peningkatan Motivasi  
Karena motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas, maka disarankan agar RSUD mengevaluasi pendekatan yang digunakan dalam memotivasi pegawai. Program motivasi yang hanya bersifat formalitas atau tidak menyentuh kebutuhan nyata pegawai perlu diganti dengan strategi yang lebih personal dan relevan, seperti pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, serta pelatihan dan pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan individu pegawai.
3. Pendekatan Individual dan Situasional  
Disarankan untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lebih fleksibel dan situasional dalam menghadapi pegawai, karena tidak semua pegawai termotivasi oleh faktor yang sama. Pihak manajemen dapat melakukan survei internal untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa yang sebenarnya mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai.
4. Meningkatkan Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja yang Mendukung  
Faktor-faktor lain di luar motivasi dan disiplin seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi internal, dan beban kerja juga perlu diperhatikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada 53,5% variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka disarankan untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan riset lanjutan untuk menggali faktor-faktor tersebut.
5. Pengembangan Penelitian Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel atau menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat menggali lebih dalam alasan di balik hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta memperluas cakupan responden agar hasil penelitian menjadi lebih generalizable.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>.
- Busro, muhamad (2018). *teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIAN GROUP

- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1). <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i1.4739>
- Ekananda, Mahyus (2015). *Ekonomi Internasional*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Febriana, F. (2019). Pengaruh Dividen Payout Ratio, Return On Asset dan Debt to Equity Ratio Terhadap Nilai Perusahaan (Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 44–60. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivasion on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivasion on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>
- Rivai, F. S. (2016). Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Keselamatan Pasien di RSUD Ajjappanngge Soppeng. *Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Minat Kebijakan Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 5(4)(4), 149–160. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=704332&val=5013&title=Faktor yang Berhubungan dengan Implementasi Keselamatan Pasien Di RSUD Ajjappanngge Soppeng Tahun 2015>
- Saharso, S., & Fadilah, M. F. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.13760>
- Sarwoto (2011), *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.