

## Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Rani Kurniasari

Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Jatiwaringin Raya No. 18 Jakarta Timur  
e-mail:rani.rku@bsi.ac.id

### ABSTRAKSI

Para karyawan di kantor BPJS menjadi subjek penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja. Kantor BPJS Kesehatan Depok adalah perusahaan yang berfokus pada pelanggan. Setiap karyawan diharapkan untuk menjaga disiplin kerja dan menunjukkan motivasi karyawan yang kuat. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja. Sampel sebanyak 85 responden dalam penelitian ini, yang dibuat dengan menggunakan teknik sampling jenuh, terdiri dari setiap karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai 0,814, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja karyawan. Koefisien determinasi R square adalah 0,662%. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi memiliki pengaruh 66,2% terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja

### ABSTRACT

*The employees at the BPJS office are the subject of this study. The goal of the study was to ascertain how employee work motivation affected work discipline. The BPJS Kesehatan Depok office is a customer-focused company. Each employee is expected to maintain workplace discipline and exhibit strong employee motivation. Employees who exhibit a high degree of work discipline will aid the company in achieving its objectives. This study's objective was to ascertain the impact of employee motivation on workplace discipline. The sample of 85 respondents in this study, which was created using the saturation sampling technique, contained every employee. The research method adopted was quantitative. The correlation coefficient calculation results in a value of 0.814, showing a very significant association between employee motivation and discipline. R square's coefficient of determination is 0.662%. This demonstrates how motivation has a 66.2% impact on work discipline.*

*Keywords: Motivation, Work Discipline*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap bisnis harus berusaha untuk membuat strategi kebijakan yang selaras dengan perubahan yang diinginkan dan cukup fleksibel untuk memenuhi harapan tersebut. Sumber daya manusia yang unggul dan pengetahuan industri yang dibutuhkan merupakan syarat bagi bisnis yang siap bersaing.

Salah satu solusi untuk mendorong pemberdayaan karyawan adalah dengan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja. Seseorang akan berkinerja baik di tempat kerja jika mereka memiliki dorongan atau motivasi internal. Salah satu unsur terpenting bagi pengembangan organisasi adalah disiplin kerja untuk

mencapai tujuan. Disiplin tempat kerja berguna dalam melatih staf untuk mematuhi kebijakan, praktik, dan peraturan perusahaan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Manajemen kinerja pemberi kerja sangat penting untuk menjaga disiplin organisasi. Bahkan jika dia tidak bekerja untuk atasan, orang yang disiplin akan terus bekerja dengan baik. Disiplin kerja antar karyawan membuat kinerja bisnis atau organisasi lebih mudah dilaksanakan dan meningkatkan efektivitasnya. (Siraj, 2019)

Permasalahan yang ada pada objek dari penelitian ini adalah masih terdapat yang kurang disiplin dengan

datang terlambat dan menggunakan waktu pribadi saat bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Depok Jawa Barat.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ho: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Depok Jawa Barat, (2) H1: Ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Depok Jawa Barat.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi

Karyawan yang dipimpin atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dimotivasi oleh suatu kondisi atau tenaga (Widiyanti, 2017)

Motivasi pada hakekatnya adalah proses berusaha meyakinkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain, dorongan eksternal adalah yang memotivasi seseorang untuk berperilaku. Naluri untuk bertahan berfungsi sebagai kekuatan pendorong. (Amiruddin, 2019).

Di luar itu, motivasi juga dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam mendorong proses produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan organisasi dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. Motivasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan organisasi. (Omilani, 2019)

Kemampuan seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan ditentukan oleh motivasinya, yaitu dorongan yang mereka tawarkan kepada diri sendiri

atau orang lain untuk melakukan sesuatu. (Feriyanto, 2015).

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan sebagai berikut (Rosento, 2019).

1. Meningkatkan etika dan kebahagiaan
2. Membina kreativitas
3. Menjamin kesejahteraan tenaga kerja.
4. Kepatuhan
5. Memfasilitasi perekrutan karyawan
6. Menciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan antar karyawan.
7. Menumbuhkan lebih banyak kerja sama tim di antara para pekerja
8. Meningkatkan keterlibatan dan loyalitas staf.
9. Tugas meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja atas apa yang disampaikan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan perangkat perusahaan.

Abraham dan Maslow mengidentifikasi dimensi motivasi kerja sebagai berikut, (Suwanto & Priansa, 2016):

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)  
Permintaan ini dianggap sebagai kebutuhan terendah atau kebutuhan tingkat rendah. Contoh tuntutan tersebut antara lain kebutuhan untuk makan, minum, melindungi diri secara fisik, bernapas, dan berhubungan seks. Dan bos membayar pekerja dengan upah yang sesuai.
2. Kebutuhan akan rasa aman  
Perlindungan dari bahaya, keamanan, dan K3 (kesehatan, keselamatan, dan keamanan), serta perlindungan lingkungan. Ini benar dalam arti psikologis, kognitif, dan juga fisik.
3. Kebutuhan Umum

Kebutuhan ini adalah keinginan untuk terlibat dengan orang lain, merasa diterima dalam komunitas, dan untuk mencintai dan dicintai.

#### 4. Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Persyaratan ini adalah untuk menghormati antara orang-orang dan menghormati orang lain.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Keharusan bagi seseorang untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi; untuk berselisih; untuk datang dengan ide-ide baru; untuk menawarkan evaluasi dan kritik terhadap apa pun.

## 2.2 Disiplin Kerja

Disiplin tempat kerja adalah strategi untuk mengubah perilaku karyawan dan membantu mereka memahami dengan lebih baik cara menavigasi norma dan hukum sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menguntungkan perusahaan karena memungkinkan pekerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan dan sesuai standar perilaku.

Karyawan membutuhkan disiplin kerja sebagai cara untuk mengembangkan keterampilan komunikasi mereka dan menunjukkan kinerja tinggi, perilaku yang baik, dan pola hidup yang positif.

Pengendalian diri, disiplin, dan prestasi kerja yang teratur, menurut Simamora, menunjukkan betapa tulusnya seorang karyawan terhadap profesinya (Rosento, 2019).

Disiplin kerja, menurut (Hamali, 2016), adalah kekuatan yang muncul dalam diri karyawan dan memotivasi mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan pedoman pengambilan

keputusan dan standar kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin juga mencakup penghormatan terhadap hukum dan peraturan organisasi, yang memotivasi karyawan untuk mematuhi kebijakan ini. Dalam hal menunjukkan disiplin kerja yang kuat, baik individu yang mematuhi aturan maupun mereka yang sering melanggarnya.

Disiplin kerja memiliki dua bentuk, antara lain (Mangkunegara, 2015):

#### 1. Pencegahan Hukuman

Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk membuat anggota staf mematuhi dan mematuhi norma-norma yang ditetapkan perusahaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi pekerja yang disiplin. Karyawan dapat menjaga diri mereka sendiri sesuai dengan aturan perusahaan dengan menggunakan pencegahan. Struktur organisasi yang kuat diperkirakan akan membuat pemeliharaan disiplin kerja menjadi lebih sederhana.

#### 2. Perilaku korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk membuat staf bergerak dan membuat mereka mengikuti aturan yang relevan dengan perusahaan. Pemberian hukuman memiliki tiga tujuan utama: untuk melestarikan persyaratan hukum, meningkatkan sikap karyawan terhadap pelanggar, dan memberi pelajaran kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan.

Terdapat dua jenis disiplin kerja, (Kristanti, 2019) yaitu:

1. *Self Imposed Discipline*, yaitu Keinginan dan kesiapan untuk bertindak sesuai dengan keinginan kelompok. Itulah yang dimaksud dengan disiplin yang bersumber dari dalam diri seseorang.

2. *Command Discipline*, yaitu Jenis disiplin yang dihasilkan dari pemanjaan diri untuk mengikuti aturan dan dari perilaku yang diinginkan diwakili melalui kebiasaan karena ada komponen paksaan. Hukum digunakan dalam bentuknya yang paling ekstrim untuk menegakkan ketertiban disiplin.

Tabel 1  
Dimensi dan Indikator Motivasi (X)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item
Motivasi (X)	Kebutuhan Fisiologis	Jaminan Kesehatan (Perlindungan fisik)	1
		Gaji Yang Sesuai	2
	Kebutuhan Rasa Aman	Keamanan Dilingkungan Kerja	3
		Sistem (Kesehatan, Keselamatan, Kemampuan)	4
	Kebutuhan Sosial	Berinteraksi	5, 6
	Kebutuhan Harga Diri/ Pengakuan	Menghormati dan Menghargai	7
Memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi		8	
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Mengembangkan Potensi Mengemukakan Ide- Ide Baru	9 10	

Sumber: (Suwanto & Priansa, 2016)

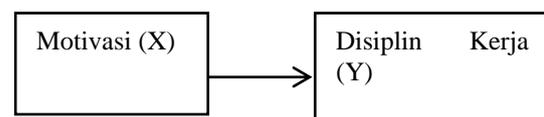
Tabel 2  
Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item
Disiplin Kerja (Y)	Taat terhadap Aturan Waktu	Tiba tepat waktu untuk bekerja.	1 2 3
		Pulang kerja tepat waktu	
		Waktu istirahat tepat	
	Taat terhadap peraturan perusahaan	Bertingkah Laku baik.	4 5
		Berpakaian sesuai dengan aturan	
	Taat terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan	6 7 8
Bertanggung jawab dengan pekerjaan			
Melakukan pekerjaan tidak menunggu perintah			
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Mematuhi peraturan Peraturan/ kebijakan dalam perusahaan	9 10	

Sumber : (Lateiner dalam Soedjono, 2015)

### 3. METODOLOGI

Metodologi kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah kerangka pemikirannya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis berikut kemudian diajukan berdasarkan kerangka tersebut di atas: H1 = Ada hubungan yang cukup besar antara motivasi karyawan dan disiplin kerja. Untuk mengumpulkan data primer penelitian

ini, digunakan metode sebagai berikut: (1) kuesioner; (2) wawancara (Interview), dan (3) observasi. Penelitian dilakukan pada tahun 2021. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan juni. SPSS digunakan untuk mengolah hasil kuesioner. 85 orang membentuk populasi saat menggunakan teknik sampling jenuh, juga dikenal sebagai total sampling, yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi, (Sugiyono, 2018). Sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, adalah kata lain dari sampel jenuh. Tingkat kesalahan 0,05 digunakan dalam perhitungan untuk penyelidikan ini. Kuesioner dibuat dengan menentukan dimensi motivasi dan disiplin kerja. Dimensi-dimensi tersebut dikembangkan menjadi indikator kuesioner.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Karakteristik Responden

Pengelompokkan responden dilakukan ke dalam beberapa karakteristik sebagai berikut:

###### A. Jenis kelamin

Hasil kuesioner berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.  
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase%
Laki- Laki	36	42.4
Perempuan	49	57.6
Jumlah	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan statistik di atas, 42,4% responden adalah laki-laki dan 57,6% perempuan.

###### B. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Hasil kuesioner berdasarkan karakteristik usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.  
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
20-25	22	25.9
26-30	38	43.5
31-40	19	22.4
>41	7	8.2
Jumlah	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, responden yang berusia antara 20 hingga 25 tahun merupakan mayoritas staf BPJS Kesehatan Kantor Cabang Depok. Berdasarkan proporsi 25,9%, responden berusia 26 hingga 30 tahun diwakili oleh 38, dengan proporsi 43,5%, responden berusia 31 hingga 40 tahun diwakili oleh 19, dengan proporsi 22,4%, dan responden berusia di atas 41 tahun. diwakili oleh 7, dengan proporsi 8,2%.

###### C. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Hasil kuesioner berdasarkan karakteristik Masa Kerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Depok.

Tabel 5  
Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
0-1 Tahun	12	14.1
1-3 Tahun	36	42.4
3-5 Tahun	37	43.5
>5 Tahun	-	-
Jumlah	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar pekerja adalah responden dengan masa kerja 0-1 tahun, diikuti dengan masa kerja 1-3 tahun (36 responden, 42,4%), dan masa kerja 3-5 tahun (37 responden, 43,5%).

**D. Karakteristik Pendidikan Terakhir**

Hasil kuesioner berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir karyawan pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Depok.

Tabel 6  
Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responde	Persentase(100%)
SMA/SMK	11	13.0
D3	9	10.6
S1	41	48.2
S2	24	28.2
Jumlah	85	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa pendidikan SMA/SMK berjumlah 11 responden dengan persentase 13.0%. Pendidikan D3 berjumlah 9 dengan persentase 10.6%. Pendidikan S1 dengan jumlah 41, persentase 48.2%. Pendidikan S2 24 responden dengan persentase 28.2%.

**4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)**

**A. Uji Validitas**

Tabel 7.  
Tabel Uji Validitas Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38.33	7.438	.489	.662
X2	38.28	8.062	.229	.709
X3	38.36	7.806	.364	.684
X4	38.06	7.675	.441	.672
X5	38.09	8.396	.232	.703
X6	38.19	7.702	.355	.686
X7	38.33	7.438	.489	.662
X8	38.26	7.908	.333	.689
X9	38.33	7.819	.339	.688
X10	38.21	7.550	.392	.679

Sumber: Hasil Pengolahan data,2021

Jumlah sampel =  $85-2 = 83$ . (*Degree of Freedom*) dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05, dengan nilai korelasi item-total r tabel 0,213. Nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $X1-X10 > 0,213$  maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel motivasi adalah valid.

**B. Uji Reliabilitas**

Tabel 8.  
Tabel Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

Sumber: Hasil pengolahan data

Jika hasil reabilitas antara 0.61-0.80 maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut reliabel. Pada tabel diatas hasil variabel motivasi sebesar 0,706 maka dapat dinyatakan Reliabel.

**4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

**A. Uji Validitas**

Pengukuran tingkat validitas pada butir-butir pertanyaan yang ada pada kuesioner tercantum dalam tabel 9 berikut:

Tabel 9.  
Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale	Scale	Corrected	Cronbach's
Y1	37.16	8.211	.347	.761
Y2	37.34	8.108	.431	.746
Y3	37.47	8.490	.469	.742
Y4	37.14	8.218	.506	.736
Y5	37.20	8.448	.481	.741
Y6	37.38	7.880	.583	.725
Y7	37.46	8.942	.287	.763
Y8	37.45	8.941	.277	.765
Y9	37.41	8.078	.448	.744
Y10	37.33	7.914	.506	.735

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* dimana r tabel dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 yaitu 0,213. Jumlah sampel= 85-2= 83. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* Y1-Y10 > 0,213 maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel motivasi adalah valid.

**B. Uji Reliabilitas**

Tabel 10  
Tabel Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Jika hasil reliabilitas antara 0.61-0.80 maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut reliabel. Pada tabel diatas dapat disimpulkan variabel motivasi sebesar 0,766 maka dapat dinyatakan reliabel.

**4.4 Analisis variabel Motivasi dan Disiplin kerja**

Uji korelasi, determinasi, dan persamaan regresi dilakukan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini untuk mengujinya.

**A. Uji Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi dengan karakteristik disiplin kerja digunakan uji koefisien korelasi. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 21.

Tabel 11.  
Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	85	85
Y	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	85	85

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Hubungan antara variabel motivasi dengan disiplin kerja adalah sebesar 0,814, sebagaimana terlihat pada tabel 11 di atas. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan searah yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja yang berpotensi menguntungkan dan searah mendekati angka 1. Ini menyiratkan bahwa ketika insentif pekerjaan meningkat, demikian juga tingkat disiplin. Faktor motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang substansial. dilihat dari angka signifikan (sig) yaitu 0,000 dan kurang dari 0,05. Terdapat korelasi yang cukup besar antara kedua variabel pada taraf signifikansi 0,05. Karena putusan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dan disiplin kerja.

**B. Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 12  
Uji Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.662	.658	1.850

Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Tabel 12 menunjukkan bahwa angka korelasi kuadrat, atau nilai R Square, adalah 0,662. Nilai R square 0,662, atau 66,2%, disebut sebagai koefisien determinasi. Dengan perhitungan ini, motivasi memiliki pengaruh sebesar 66,2% terhadap disiplin kerja sedangkan faktor lain memiliki pengaruh sebesar 33,8%.

**C. Uji persamaan Regresi**

Tabel 13.  
Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized		Standar	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Co	5.597	2.820		1.985	.050
	X	.844	.066	.814	12.758	.000

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Tingkat signifikansinya adalah 0,000, maka H1 dapat diterima berdasarkan tabel 13 persamaan regresi di atas. Persamaan regresi dapat dibentuk menjadi  $Y = 5,597 + 0,844X$  karena ditentukan bahwa persamaan regresi signifikan.

Hasil perhitungan yang menggunakan nilai konstanta 5,597 menunjukkan bahwa disiplin kerja akan menjadi 5,597 unit jika perusahaan tidak memberikan motivasi. Karena koefisien regresi X sama dengan 0,844, maka untuk setiap penambahan unit motivasi perusahaan, disiplin kerja akan naik sebesar 0,844 unit. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa peningkatan nilai variabel insentif juga dapat meningkatkan nilai variabel disiplin kerja.

Temuan uji-t akan digunakan untuk menentukan signifikansi konstanta dan variabel motivasi yang digunakan sebagai prediktor untuk variabel disiplin. Ho diterima saat t hitung t tabel dan ditolak saat t hitung > t tabel. T hitung (12,758) > T tabel (1,989), yang menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan. Akibatnya, Ho ditolak dan H1 disetujui.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan koefisien korelasi sebesar 0,814, temuan penelitian ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara disiplin dan motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, motivasi mempunyai pengaruh sebesar 66,2% terhadap disiplin kerja, sedangkan faktor lain mempunyai pengaruh

sebesar 33,8%. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang kuat dan motivasi kerja saling berkaitan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai BPJS Kesehatan Depok memiliki motivasi kerja yang kuat, yang berkontribusi terhadap disiplin kerja yang baik. Disarankan agar semangat kerja pegawai BPJS Kesehatan Kota Depok dibangkitkan sekali lagi guna meningkatkan disiplin kerja dan menaati peraturan yang sudah berlaku di organisasi.

### REFERENSI

- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Retrieved from [https://books.google.com/books/about/PE\\_NGARUH\\_ETOS\\_KERJA\\_DISIPLIN\\_DAN\\_MOTIVASI.html?hl=id&id=AmaxDwAAQAJ](https://books.google.com/books/about/PE_NGARUH_ETOS_KERJA_DISIPLIN_DAN_MOTIVASI.html?hl=id&id=AmaxDwAAQAJ)
- Feriyanto. (2015). Motivasi Kerja. *KESMAS, vol 7 No.4, 5*. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23175/22868>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS( Center Academic Publishing Service).
- Kristanti, D. P. L. R. (2019). *Kiat- Kiat Merangsang Kinerja Karyawan* (N. Azizah, ed.). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=EbSoDwAAQBAJ&pg=PA42&dq=Manajemen+SDM+dalam+Organisasi+Publik+dan+Bisnis&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjwm4PjJvpAhXEILcAHec0A4MQ6AEISjAE#v=onepage&q=Manajemen+SDM+dalam+Organisasi+Publik+dan+Bisnis&f=false>
- Soedjono. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, 25 No.1*. Retrieved from [http://administrasi\\_bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/986/1168](http://administrasi_bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/986/1168)
- Mangkunegara. (2015). Disiplin. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta), 7 No 2, 1.

Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20909>

- Omilani, A. (2019). motivasi. *Sekretaris Dan Manajemen, Vol 3 No.2*, 257. Retrieved from [file:///C:/Users/acer/Documents/KKP & TA/jurnal dan buku motivasi kerja/jurnal bsi \(2\).pdf](file:///C:/Users/acer/Documents/KKP%20&%20TA/jurnal%20dan%20buku%20motivasi%20kerja/jurnal%20bsi%20(2).pdf)
- Rosento, M. A. dan I. H. S. (2019). Akrab Juara. *Akrab Jurnal, 4 No.4*, 180. Retrieved from [https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/237830 /BERKAS-JURNAL-TRISENTOSA-GJL-2019.pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/237830/BERKAS-JURNAL-TRISENTOSA-GJL-2019.pdf)
- Siraj, M. L. (2019). Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pinisi Business Administration Review*, 1(2), 93–100.
- Sugiyono. (2018). populasi dan sampel. *Disrupsi Bisnis, 1 No.1*, 8. Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650/1363>
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi. *Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani, XVII No.2*, 133. Retrieved from <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/237342/2483-6462-2-PB.pdf>
- Widiyanti, W., & Nurhayati. (2017). Uji Instrumen data. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok, XVII No. 2*. Retrieved from <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/237342/2483-6462-2-PB.pdf>