Copyright © The Author(s) 2026
Journal Social Society Vol 6 No 4, October - December 2026

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta

Septina Dinda Putri [1*], Ulta Rastryana [2], Rini Larasati Irawan [3]

[1, 2, 3] Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

* Septinadindaputri@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai di Bappeda Provinsi DKI Jakarta. Efektivitas kerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada lembaga perencanaan pembangunan daerah yang membutuhkan ketepatan, ketepatan waktu, dan koordinasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas 40 pegawai, dan seluruh anggota populasi dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai ($t = 3{,}224$; $p = 0{,}003$), sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4{,}675$; $p < 0{,}001$). Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai ($F = 57{,}221$; $p < 0{,}001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 75,6% variasi efektivitas kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta perlu mempertahankan disiplin kerja yang konsisten dan memperkuat program motivasi yang sesuai. Kesimpulannya, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta.

Keywords: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai.*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola pegawai agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi (Herdilah et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja dapat dilihat melalui kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan, menggunakan sumber daya secara efisien, menghasilkan pekerjaan sesuai target, memperoleh kepuasan dalam bekerja, serta mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugas (Aen & Sutarmin, 2025). Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga proses pegawai dalam melaksanakan tugas secara tepat dan

https://doi.org/10.30605/jss.6.4.2026.1792

bertanggung jawab (Tanjung & Sudiarti, 2022). Dalam pelaksanaannya, efektivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, ketentuan waktu kerja, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi (Dwinanda et al., 2023).

Disiplin kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Utama et al., 2026). Selain disiplin kerja, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk memiliki semangat, tanggung jawab, dan kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas, mempertahankan kualitas pekerjaan, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan organisasi (Hamzah & Yamin, 2023; Wang et al., 2024).

Hubungan kedua faktor tersebut menjadi relevan pada organisasi pemerintahan yang memiliki tuntutan ketepatan administrasi, koordinasi, dan penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan. BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta memiliki peran dalam proses perencanaan pembangunan daerah sehingga pelaksanaan tugas memerlukan pegawai yang mampu bekerja tepat waktu, bertanggung jawab, dan mengikuti prosedur organisasi. Efektivitas kerja pegawai menjadi penting karena pekerjaan yang terlambat atau tidak sesuai prosedur dapat menghambat rangkaian pekerjaan yang saling berkaitan (Failashufa et al., 2022).

Berdasarkan data kepegawaian pada Sekretariat BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta, terdapat 40 pegawai dengan distribusi yang tidak merata antarbagian. Sebanyak 24 pegawai (61,90%) berada pada Subbagian Umum dan Kepegawaian, 8 pegawai (19,05%) pada Subbagian Program dan Pelaporan, 7 pegawai (16,67%) pada Subbagian Keuangan, sedangkan Sekretariat hanya memiliki 1 pegawai (2,38%). Ketimpangan distribusi pegawai tersebut menunjukkan adanya perbedaan komposisi sumber daya manusia antarbagian yang berpotensi berkaitan dengan keseimbangan beban kerja (Indriati & Nazhifi, 2022). Permasalahan lain mencakup jumlah pegawai yang belum memenuhi kebutuhan ideal pada beberapa bagian, tingginya beban kerja, keterlambatan penyelesaian dokumen, serta keterbatasan fasilitas kerja. Berbagai kondisi tersebut berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan sesuai target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor internal yang penting untuk diperhatikan dalam mendukung efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta (Laili et al., 2023). Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan kedua variabel tersebut dengan efektivitas kerja, salah satunya penelitian Fianta et al. (2021) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam penggunaan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen serta efektivitas kerja sebagai variabel dependen.

Kajian lebih lanjut dalam konteks Sekretariat BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Namun, penelitian terdahulu menguji motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, bukan efektivitas kerja sebagai variabel dependen (Caissar et al., 2022). Perbedaan fokus variabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja masih relevan untuk dikaji pada konteks organisasi pemerintahan yang berbeda. Meskipun telah terdapat penelitian yang membahas hubungan

disiplin kerja dan motivasi kerja dengan efektivitas kerja, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya konsisten. Dalam penelitian terdahulu yang dirangkum pada penelitian ini, terdapat temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanyakesenjangan penelitian secara empiris yang perlu diuji kembali. Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian secara kontekstual karena penelitian terdahuludilakukan pada organisasi dan karakteristik pekerja yang berbeda dengan BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta (Maruhawa et al., 2026).

Konteks BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta relevan untuk dikaji karena pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan membutuhkan koordinasi yang efektif, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja menjadi aspek penting untuk memastikan setiap program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai target yang telah ditetapkan. Pencapaian efektivitas tersebut tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya dan pembagian tugas, tetapi juga pada perilaku kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan tugas, dan kesungguhan dalam memenuhi kewajiban pekerjaan. Motivasi kerja berperan dalam mempertahankan kemauan, inisiatif, dan ketekunan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu (Wellem et al., 2023). Kombinasi disiplin dan motivasi yang memadai diharapkan dapat mendukung penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya secara lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap efektivitas kerja, sedangkan pengujian simultan digunakan untuk menilai pengaruh kedua variabel secara bersama-sama. Hipotesis yang diajukan meliputi H1: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; H2: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; dan H3: disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian terpadu disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan efektivitas kerja pegawai pada unit kerja yang menjadi objek penelitian di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta. Fokus kontekstual tersebut diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai faktor perilaku kerja yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas dalam lingkungan instansi pemerintahan. Hasil penelitian juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi pimpinan dalam mengevaluasi kebijakan kepegawaian, mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan, serta merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah. Upaya tersebut diharapkan mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai secara berkelanjutan sekaligus menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data numerik yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga hubungan antarvariabel dapat diuji secara objektif (Rosyidah & Masykuroh, 2024). Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta. Data

penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh persepsi responden terhadap variabel penelitian melalui serangkaian pernyataan tertulis (Nasrullah et al., 2023).

Populasi penelitian terdiri atas 40 pegawai dan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian ketika jumlah populasi relatif kecil (Firine et al., 2021). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 40 pegawai BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta. Variabel independen terdiri atas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Efektivitas Kerja (Y).

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Instrumen penelitian terdiri atas 10 pernyataan untuk masing-masing variabel. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 21 (Purba et al., 2021). Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item dalam mengukur konstruk penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Uji normalitas dilakukan untuk menilai distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk melihat kesamaan varians residual, dan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat hubungan linier yang terlalu tinggi antarvariabel independen (Romadhoni et al., 2022). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi Efektivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Hasil

Hasil penelitian diperoleh melalui pengolahan data dari 40 responden pegawai BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta. Analisis data dilakukan secara sistematis untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda. Rangkaian pengujian tersebut digunakan untuk menilai kelayakan instrumen, memenuhi asumsi analisis, menguji pengaruh variabel secara parsial dan simultan, serta mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur konstruk yang telah ditetapkan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara tepat, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk mendukung analisis dan penarikan kesimpulan secara empiris.

Tabel 1. *Uji Validitas*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Item 1	0,644	0,312	√
	Item 2	0,679	0,312	√
	Item 3	0,692	0,312	√
	Item 4	0,661	0,312	√
	Item 5	0,701	0,312	√
	Item 6	0,591	0,312	√
	Item 7	0,520	0,312	√
	Item 8	0,643	0,312	√
	Item 9	0,727	0,312	√
	Item 10	0,537	0,312	√
Motivasi Kierja (X2)	Item 1	0,791	0,312	√
	Item 2	0,608	0,312	√
	Item 3	0,724	0,312	√
	Item 4	0,661	0,312	√
	Item 5	0,372	0,312	√
	Item 6	0,591	0,312	√
	Item 7	0,704	0,312	√
	Item 8	0,654	0,312	√
	Item 9	0,761	0,312	√
	Item 10	0,668	0,312	√
Efektivitas Kierja (Y)	Item 1	0,751	0,312	√
	Item 2	0,783	0,312	√
	Item 3	0,603	0,312	√
	Item 4	0,639	0,312	√
	Item 5	0,818	0,312	√
	Item 6	0,845	0,312	√
	Item 7	0,784	0,312	√
	Item 8	0,774	0,312	√
	Item 9	0,700	0,312	√
	Item 10	0,839	0,312	√

Keterangan : (√) Valid

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap Item dalam domain Disiplin Kerja(X_1), Motivasi Kerja(X_2), dan Efektivitas Kerja(Y) memenuhi kriteria sebagai alat yang andal. Temuan bahwa nilai r yang ditentukan untuk setiap elemen melampaui nilai r tabel sebesar 0,312 pada tingkat signifikansi 5% mendukung kesimpulan ini, jadi dapat disimpulkan bahwa pada uji kualitas data semua indikator dinyatakan valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian (Saputri et al., 2021). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Instrumen yang memiliki reliabilitas baik diharapkan menghasilkan pengukuran yang konsisten sehingga data yang diperoleh dapat mendukung analisis penelitian secara lebih terpercaya.

Tabel 2. *Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Disiplin Kerja(X1)	0,834	10	Reliabel
Motivasi Kerja(X2)	0,863	10	Reliabel
Efektivitas Kerja(Y)	0,948	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834, Motivasi Kerja sebesar 0,863, dan Efektivitas Kerja sebesar 0,948. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas penerimaan 0,70, sehingga instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada setiap variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik diharapkan memiliki residual yang berdistribusi normal, terutama untuk memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi linear. Pengujian normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual mengikuti distribusi normal sehingga hasil pengujian statistik, khususnya uji hipotesis dan penarikan kesimpulan penelitian, dapat diinterpretasikan secara tepat sesuai dengan asumsi model yang digunakan.

Tabel 3. *Uji Normalitas*

	Kolmogrov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig
TotalX1	,134	40	,067	,972	40	,412
TotalX2	,139	40	,049	,967	40	,282
TotalY	,094	40	,200	,974	40	,493

a. Test Distribution is Normal.
b. Calculated From Data.

Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,412, Motivasi Kerja sebesar 0,282, dan Efektivitas Kerja sebesar 0,493. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat bukti yang cukup untuk menolak asumsi normalitas berdasarkan hasil pengujian. Hasil ini menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria normalitas yang digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 (Purba et al., 2021). Pemenuhan kriteria tersebut menunjukkan bahwa varians residual tidak terindikasi berbeda secara signifikan berdasarkan pengujian yang digunakan, sehingga asumsi homoskedastisitas dapat dinyatakan terpenuhi.

Tabel 4. *Hasil Uji Heretoskedastisitas*

Modìel	Unstandardizìed Coìefficiìents		Standardizìed Coìefficiìents	t	Sig.
	B	Std. Error	Bìeta		
1 (Constant)	4,822	2,851		1,691	,099
Disiplin Kìerja	-,111	,097	-,268	-1,146	,259
Motivasi Kìerja	0,43	,086	,117	,501	,620

a. Dependent Variable: ABRES

Berdasarkan hasil uji Glejser, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,259, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,620. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas berdasarkan hasil pengujian. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan meningkatkan kesalahan standar estimasi. Kondisi tersebut dapat menyulitkan peneliti dalam mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara akurat. Oleh karena itu, pengujian multikolinearitas diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami korelasi berlebihan antarvariabel independen yang dapat mengganggu interpretasi hasil analisis.

Tabel 5. *Uji Multikolinearitas*

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4,277	4,360	-	-,981	,333		
Disiplin kerja	,478	,148	,381	3,224	,003	,473	2,114
Motivasi kerja	,612	,131	,552	4,675	<,001	,473	2,114

a. Dìepìendìent Variablìe: Efiektivitas Kerja

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa (X_1) dan (X_2) memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, sehingga analisis regresi linier berganda dapat menggunakan kedua Variabel independen tersebut secara bersamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh setiap variabel independen dengan mengendalikan variabel independen lainnya dalam model regresi. Hasil uji t menjadi dasar untuk menentukan apakah hipotesis penelitian mengenai pengaruh parsial didukung oleh bukti statistik pada tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 6. *Uji T*

model		Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	sig
1	(Constant)	-4,277	4,360		-,981	,333
	Disiplin Kerja	,478	,148	,381	3,224	,003
	Motivasi Kerja	,612	,131	,552	4,675	<,001

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,224 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,675 dengan tingkat signifikansi <0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini mengevaluasi kelayakan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan bukti statistik. Mengacu pada konsep pengujian hipotesis dalam analisis regresi, keputusan diambil dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi yang ditetapkan, umumnya

0,05. Rujukan kepada Sugiyono perlu dilengkapi dengan tahun terbit dan edisi buku yang digunakan agar sitasi dapat ditulis secara akurat.

Tabel 7. *Uji F*

ANOVA[a]

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	819,082	2	409,541	57,221	<,001[b]
	Rìesidual	264,818	37	7,157		
	Total	1083,900	39			

a. Dìepìendìent Variablìe : Efiektivitas Kìerja

b. Prìedictors : (Constant), Motivasi Kìerja, Disiplin Kìerja

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa jumlah nilai F 57,221 dìengan tingkat signifikansi 0,000. Karìena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), hipotesis nol H_0 ditolak dan H_a ditìerima. Olìeh karìena itu, dapat disimpulkan bahwa ìefiektivitas Kerjapìegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta dipìengaruhi sìecara signifikan dan positif olìeh X1 dan X2 sìecara bìersamaan.

Uji Koefisien Determinasi

Variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen di dalam model regresi seperti yang ditunjukkan oleh nilai numerik yang dikenal sebagai koefisien determinasi (R^2) (Priandi & Rohmatul, 2024). Koefisien ini membantu mengevaluasi bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor independen secara bersama-sama. Nilai (R^2) yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut secara akurat menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. *Uji Koefisien Determinasi Parsial*

Variabel	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	%
Disiplin Kerja	0,381 X 0,782	0,297942	29,79 %
Motivasi Kerja	0,552 X 0,829	0,457608	45,76 %
Total		29,79% + 45,76%	75,55%

Berdasarkan tabel tersebut, variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 29,79% terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 45,76%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja lebih besar dibandingkan dengan Disiplin Kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran relatif lebih dominan dalam menjelaskan Efektivitas Kerja Pegawai pada model penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 8. *Uji Koìefisiìen Dìetìerminasi Simultan*

Model.	R.	R square.	Adjusted R Square.	Std.Error of the Estimate.
1	0,869	0,756	0,742	2,675

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi Kìerja, Disiplin Kìerja.

Berdasarkan tabel 8, nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel Model Summary sebesar 0,756 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan mampu menjelaskan 75,6% variasi Efektivitas Kerja Pegawai. Sebesar 24,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang relatif kuat dalam menggambarkan variasi efektivitas kerja pegawai berdasarkan kedua variabel independen yang diteliti.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. *Uji Riegriesi Linìear Bierganda*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,277	4,360		-,981	0 ,333
	Disiplin Kerja	0,478	0 ,148	0,381	3,224	0 ,003
	Motivasi Kerja	0,612	0,131	0,552	4,675	<0,001

Nilai konstanta -4,277 menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kerja pegawai akan menjadi -4,277 jika disiplin kerja dan motivasi kerja dijaga konstan. Dengan asumsi semua faktor lain tetap konstan, motivasi kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,612 dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,478 terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai 57,221 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut berada di bawah 0,05 sehingga H2 akhirnya ditolak, sedangkan H3 tetap berlaku. Tampaknya motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama mendorong kinerja pegawai di lembaga tersebut secara positif. Menurut saya, angka-angka tersebut sejalan dengan efek tersebut di Jakarta. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah menunjukkan pola serupa ketika kedua faktor tersebut digabungkan. Beberapa detail seputar uji tersebut terasa agak kurang jelas pada awalnya.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,478, nilai t sebesar 3,224, dan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Hipotesis pertama (H1) didukung oleh hasil pengujian. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan skor Disiplin Kerja berkaitan dengan peningkatan skor Efektivitas Kerja ketika Motivasi Kerja dikendalikan dalam model regresi.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui peran disiplin dalam membentuk perilaku kerja yang terarah. Pegawai yang mematuhi peraturan, menggunakan waktu kerja secara bertanggung jawab, serta menyelesaikan tugas sesuai prosedur cenderung memiliki pola kerja yang lebih teratur. Dalam lingkungan BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta, perilaku tersebut relevan dengan kebutuhan penyelesaian dokumen, koordinasi antarbagian, dan pelaksanaan kegiatan perencanaan pembangunan sesuai jadwal. Disiplin kerja yang baik berpotensi mengurangi keterlambatan dan mendukung pencapaian target organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian pada instansi pemerintah yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Rahmawati & Nurhadian, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,612, nilai t sebesar 4,675, dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) didukung. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai setelah Disiplin Kerja diperhitungkan dalam model. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan skor Motivasi Kerja berkaitan dengan peningkatan skor Efektivitas Kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kemauan untuk mencapai tujuan, kesungguhan menjalankan tugas, dan ketekunan menghadapi tuntutan pekerjaan merupakan aspek yang relevan dalam mendukung efektivitas pegawai. Motivasi dapat mendorong pegawai mempertahankan upaya kerja, menyelesaikan tanggung jawab, dan mengarahkan perilaku pada pencapaian sasaran organisasi. Relevansi motivasi menjadi semakin penting dalam pekerjaan pemerintahan yang memerlukan ketelitian administrasi, konsistensi pelaksanaan program, dan koordinasi berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian meta-analitis yang menemukan bahwa motivasi kerja pada suatu periode memprediksi kinerja kerja pada periode berikutnya secara positif dan signifikan (Wang et al., 2024).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai \(F\) sebesar 57,221 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis ketiga (H3) didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan Efektivitas Kerja Pegawai. Pengujian F membuktikan signifikansi model secara keseluruhan, tetapi tidak secara langsung menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel; arah positif didukung oleh koefisien regresi kedua variabel yang bernilai positif.

Hubungan simultan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja dapat dipahami melalui keterkaitan antara kepatuhan terhadap tuntutan pekerjaan dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin membantu memastikan tugas dilaksanakan sesuai aturan dan prosedur, sedangkan motivasi mendorong pegawai mempertahankan usaha serta kesungguhan dalam mencapai target. Kombinasi keduanya relevan bagi pelaksanaan fungsi BAPPEDA yang membutuhkan ketepatan administrasi, koordinasi, dan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hardati, 2021).

Kesimpulan

Penelitian menunjukkan efektivitas pegawai di BAPPEDA Provinsi DKI Jakarta dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi. BAPPEDA di DKI Jakarta sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Dengan nilai Nilai p sebesar 0,003, disiplin memiliki pengaruh positif hampir 30 % hampir 30. Mematuhi peraturan dan mengelola tugas dengan tepat tampaknya secara signifikan meningkatkan hasil kerja. Mengelola tugas dengan tepat tampaknya secara signifikan meningkatkan produktivitas.

Motivasi muncul sebagai faktor yang lebih kuat, memberikan kontribusi lebih daripada 45 % dan memiliki jauh nilai nya lebih rendah. Motivasi dapat ditemukan dari dalam diri sediri dan di tempat kerja untuk meningkatkan dedikasi dan produktivitas. Ketika kedua variabel- variabel digabungkan, model tersebut memperhitungkan model sekitar 76% menjelaskan variasi efektivitas, dengan faktor - faktor lain menjelaskan sisanya. Nilai Nilai F cukup tinggi untuk dianggap signifikan. Menurut pendapat saya, instansi tersebut harus terus memantau disiplin melalui inspeksi berkala dan mendorong insentif motivasi serta peluang untuk pengembangan dan peningkatan keterampilan. Namun, karena data tersebut hanya mencakup satu lembaga.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan motivasi kerja secara langsung memperkuat efektivitas kerja pegawai Bappeda DKI Jakarta, sehingga penguatan standar operasional dan sistem insentif krusial untuk mengoptimalkan kinerja perencanaan daerah. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada lingkup

Bappeda DKI Jakarta dengan metode kuantitatif berbasis kuesioner, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi lain serta berpotensi mengalami bias persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi, menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), serta memperluas cakupan sampel ke instansi pemerintah daerah lainnya

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

Aen, A. I., & Sutarmin, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Non Medis RSUD Kardinag Tegal). *Journal Social Society*, *5*(2), 1075–1086. https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.652

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The effect of work discipline, organizational commitment and work motivation on employee performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing, 10*(5), 159–164. https://doi.org/10.32479/irmm.10474

Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517

Rosyidah, E., & Masykuroh, E. (2024). Memahami strategi dan mengatasi tantangan dalam penelitian metode kuantitatif. *Syntax Idea*, 6(6), 2787–2803. https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i6.3748

Failashufa, S. H., Indrawati, C. D. S., & Susantiningrum, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Salatiga. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 5(4), 84. https://doi.org/10.20961/jikap.v5i4.54617

Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), Article e07698. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698

Fianta, S. P., Adiwati, M. R., & Iryanti, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja selama pandemi COVID-19 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis),* 5(2), 543–552. https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.746

Hamzah, A. W. A., & Yamin, M. N. (2023). Work motivation and employee performance at the Department of Manpower Office in Makassar City. *Jurnal Aktor*, 2(2). https://doi.org/10.26858/aktor.v2i2.46864

Hardati, R. N. (2021). Influence of work discipline and work motivation on employee performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative). PINISI Discretion Review, 5(1). https://doi.org/10.26858/pdr.v5i1.24314

Herdilah, H., Aris Septiliani, N., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma baru sumber daya manusia dalam konteks global. Jurnal Syntax Admiration, 4(1), 60–83. https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.526

Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491

Laili, R., Juliati, R., & Lamingthon, N. (2023). Analisis Prosedur Penyimpanan Arsip Dalam Menunjang Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(1), 1–10. https://doi.org/10.62128/jiads.v18i1.50

Maruhawa, T. J., Elazhari, E., & Prayoga, B. I. (2026). Pengaruh pelatihan pegawai dan disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 10(1), 676–693. https://doi.org/10.31604/jim.v10i1.2026.676-693

Nasrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fariyatu Fahyuni, E., Nurdyansyah, & Untari Sri, R. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. In UMSIDA Press.

Priandi, P. D., & Rohmatul, F. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 2(1), 10–21. https://doi.org/10.20885/esds.vol2.iss.1.art2

Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan pengunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208. https://doi.org/10.22437/jkam.v5i2.15257

Rahmawati, E., & Nurhadian, A. F. (2023). The effect of work discipline and organizational culture on employee performance: Study at a government agency in Bandung Regency. *Majalah Bisnis & IPTEK, 16*(2). https://doi.org/10.55208/bistek.v16i2.450

Romadhoni, R., Yanti, R., Nasution, T., & Anam, K. (2022). Analisis Faktor Hasil Produksi Kelapa Sawit Menggunakan Regresi Linier Berganda Studi Kasus : Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Kawan Desa Koto Damai. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 217–234. https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.903

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211

Sutianingsih, S., & Wuri Handayani, T. K. (2021). Effect of work motivation, work discipline and perception of organizational support on employee performance in Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 5*(4). https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i4.2596

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education, 48*, 1273–1296. https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2

Tanjung, Z. A. K., & Sudiarti, S. (2022). Effectiveness of employee performance at the Medan City Regional Development Planning Agency. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 411–416. https://doi.org/10.53697/emak.v3i2.502

Utama, B. S., Surajiyo, S., Famalika, A., & Raberta, Y. (2026). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. *Journal Social Society*, *6*(3), 2670–2686. https://doi.org/10.54065/jss.6.3.2026.1505

Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications, 11*, Article 595. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w

Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. D. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA,* 10(1), 1–17. https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31