



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 8842-8852

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat

Diana Lestari, Elva Dona

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang

dianalestari19@gmail.com, elvadona@gmail.akbp.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, Penyebaran data melalui penyebaran kuisioner kepada 45 responden, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi) regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji T, uji F dan uji R^2 , dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, Budaya kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres kerja, Budaya kerja, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi Perusahaan dalam mengelola dan mengatur pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mencakup tenaga, kemampuan, keahlian, dan waktu yang dapat dimanfaatkan secara terpadu dan optimal demi kepentingan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada efektivitas kerja pegawai, yaitu kemampuan dan kesiapan individu untuk melaksanakan tugas secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja pegawai menjadi kritis untuk kesuksesan perusahaan dan faktor seperti beban kerja, stres kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi efektivitas tersebut.

Efektivitas kerja merupakan tingkatan keberhasilan perusahaan dalam menggapai tujuan dengan konsep yang memberikan gambaran tentang keberhasilan organisasi dalam mencegah terjadinya kelemahan dan kegagalan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah daerah tingkat provinsi yang dibentuk untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang penanaman modal serta pelayanan perizinan dan non-perizinan secara terpadu melalui satu pintu, dengan tujuan menciptakan sistem pelayanan publik yang cepat, mudah, transparan, akuntabel, dan terintegrasi. DPMPTSP bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sumatera Barat dan secara teknis serta administratif mengikuti ketentuan dari pemerintah pusat melalui Kementerian Investasi/BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal). Serta memiliki kedudukan bagian-bagian disetiap pegawai seperti dibagian Sekretariat, Bidang Perizinan dan Non-Perizinan, Bidang Penanaman Modal, Bidang Pengaduan dan Pengawasan Subbagian

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat

Perencanaan dan Evaluasi Unit Pelayanan Teknis (UPT). Para pegawai harus melakukan tugas sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh pemimpin serta harus mencapai target yang maksimal, setiap pegawai harus menerapkan disiplin dalam bekerja seperti datang tepat waktu, tidak menunda-nunda tugas yang telah diberikan. Berikut data capaian kerja pada DPMPTSP pada tahun 2024.

Tabel 1. Capaian sasaran Kerja Pegawai Tahun 2024

No	Sasaran kerja pegawai	Target	Estimasi capaian (%)	Kategori penilaian
1.	Orientasi Pelayanan	100%	73%	Cukup
2.	Disiplin	100%	70%	Cukup
3.	Budaya Kerja	100%	85%	Baik
4.	Kompetensi Individu	100%	80%	Baik
5.	Pencapaian Kerja	100%	83%	Baik

Sumber: Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, bahwa kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, dengan meningkatkan efektivitas kerja, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat masih kurang dalam meningkatkan hasil kerja, oleh sebab itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat”.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner (angket). uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas). Kemudian melakukan uji Deskriptif (TCR), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (uji T, Koefisien determinasi (R^2), dan uji F).

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.1. Tingkat pengembalian kusioner

Uraian	Jumlah	Persentase
Kusioner yang disebarkan	45	100%
Kusioner yang terisi	45	100%
Kusioner yang tidak lengkap pengisiannya	0	0
Kusioner yang dapat disebarkan	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas jumlah kusioner yang disebarkan ke responden adalah 45 kusioner

Tabel 4. 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27	60,0%
Perempuan	18	40,0%
Total	45	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja mayoritas laki-laki.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20–30 tahun	3	6,7
31–40 tahun	9	20,0
41–50 tahun	15	33,3
>50 tahun	18	40,0
Total	45	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa besar responden berada pada rentang usia di atas 50 tahun sebesar 40,0%.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	2	4,4%
S1	24	53,3%
S2	19	42,2%
Total	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Sarjana (S1).

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan masa Bekerja

Masa Berkerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	9	20,0%
6–10 tahun	7	15,6%
11–15 tahun	9	20,0%
>15 tahun	20	44,4%
Total	45	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	No Butir	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Efektivitas Kerja(Y)	1	0, 620	Valid
	2	0, 545	Valid
	3	0,604	Valid
	4	0,600	Valid
	5	0,614	Valid
	6	0,651	Valid
	7	0,685	Valid
	8	0,584	Valid
	9	0,481	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Efektivitas kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	No Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,499	Valid
	2	0,685	Valid
	3	0,611	Valid
	4	0,685	Valid
	5	0,722	Valid
	6	0,641	Valid
	7	0,818	Valid
	8	0,577	Valid
	9	0,667	Valid
	10	0,533	Valid
	11	0,639	Valid
	12	0,783	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel	No Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Stres Kerja (X2)	1	0,787	Valid
	2	0,821	Valid
	3	0,740	Valid
	4	0,702	Valid
	5	0,767	Valid
	6	0,654	Valid
	7	0,557	Valid
	8	0,752	Valid
	9	0,818	Valid
	10	0,637	Valid
	11	0,691	Valid
	12	0,776	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel stress kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Variabel	No Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Budaya Kerja (X3)	1	0,564	Valid
	2	0,519	Valid
	3	0,433	Valid
	4	0,596	Valid
	5	0,558	Valid
	6	0,574	Valid
	7	0,695	Valid
	8	0,445	Valid
	9	0,567	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X4)

Variabel	No Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X4)	1	0,608	Valid
	2	0,724	Valid
	3	0,517	Valid
	4	0,625	Valid
	5	0,530	Valid
	6	0,620	Valid
	7	0,549	Valid
	8	0,458	Valid
	9	0,308	Valid
	10	0,452	Valid
	11	0,656	Valid
	12	0,573	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja dapat valid.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rule of thumb	Keputusan
Efektifitas Kerja(Y)	0,866	0,6	Reliabel
Beban Kerja(X1)	0,913	0,6	Reliabel
Stres Kerja(X2)	0,939	0,6	Reliabel
Budaya Kerja(X3)	0,837	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,868	0,6	Realibel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas terlihat seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12. Rata-rata Skor dan TCR Efektivitas Kerja

No Butir	Total Skor	Mean	TCR	Kriteria
Y.1	200	4,44	88,89	Baik
Y.2	187	4,15	83,11	Baik
Y.3	198	4,40	88,00	Baik
Y.4	193	4,29	85,78	Baik
Y.5	192	4,27	85,33	Baik
Y.6	189	4,20	84,00	Baik
Y.7	189	4,20	84,00	Baik
Y.8	197	4,38	87,56	Baik
Y.9	177	4,38	87,56	Baik
Total Y	1742	4,30	86,02	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 86,02%, efektivitas kerja dinyatakan Baik.

Tabel 4.13. Rata-rata Skor dan TCR Beban Kerja

No Butir	Total Skor	Mean	TCR	Kriteria
X1.1	199	4,42	88,44	Baik
.X1.2	194	4,31	86,22	Baik
X1.3	196	4,35	87,11	Baik
X1.4	192	4,27	85,33	Baik
X1.5	185	4,11	82,22	Baik
X1.6	191	4,24	84,89	Baik
X1.7	192	4,27	85,33	Baik
X1.8	195	4,33	86,67	Baik
X1.9	189	4,20	84,00	Baik
X1.10	192	4,27	85,33	Baik
X1.11	183	4,07	81,33	Baik
X1.12	194	4,31	86,22	Baik
Total X1	2302	4,27	85,25	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 85,25%, beban kerja dinyatakan Baik.

Tabel 4.14. Rata-rata Skor dan TCR Stres Kerja

No Butir	Total Skor	Mean	TCR	Kriteria
X2.1	188	4,18	83,56	Baik
X2.2	188	4,18	83,56	Baik
X2.3	192	4,27	85,33	Baik
X2.4	183	4,07	81,33	Baik
X2.5	193	4,29	85,78	Baik
X2.6	191	4,24	84,89	Baik
X2.7	184	4,09	81,78	Baik
X2.8	186	4,13	82,67	Baik
X2.9	180	4,00	80,00	Baik
X2.10	191	4,24	84,89	Baik
X2.11	189	4,20	84,00	Baik
X2.12	185	4,00	82,22	Baik
Total X2	2250	4,17	83,33	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 83,33%, stres kerja dinyatakan Baik.

Tabel 4.15. Rata-rata Skor dan TCR Budaya Kerja

No Butir	Total Skor	Mean	TCR	Kriteria
X3.1	190	4,22	84,44	Baik
X3.2	191	4,24	84,89	Baik
X3.3	192	4,27	85,33	Baik
X3.4	185	4,11	82,22	Baik
X3.5	188	4,18	83,56	Baik
X3.6	189	4,20	84,00	Baik
X3.7	184	4,09	81,78	Baik
X3.8	193	4,29	85,78	Baik
X3.9	191	4,24	84,89	Baik
Total X3	1703	4,20	84,09	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 84,09%, budaya kerja dinyatakan Baik.

Tabel 4.16. Rata-rata Skor dan TCR Disiplin Kerja

No Butir	Total Skor	Mean	TCR	Kriteria
X4.1	196	4,36	87,11	Baik
X4.2	197	4,38	87,56	Baik
X4.3	197	4,38	87,56	Baik
X4.4	197	4,38	87,56	Baik
X4.5	204	4,53	90,67	Sangat Baik
X4.6	196	4,36	87,11	Baik
X4.7	204	4,53	90,67	Sangat Baik
X4.8	191	4,24	84,89	Baik
X4.9	189	4,20	84,00	Baik
X4.10	190	4,22	84,44	Baik
X4.11	191	4,24	84,89	Baik
X4.12	190	4,22	84,44	Baik
Total X4	2342	4,33	86,74	Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total hasil TCR berada di kriteria 86,74%, disiplin kerja dinyatakan Baik.

Tabel 4.17. Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig.(2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas data yang diuji terdistribusi secara normal.

Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tollerance	VIF	Kesimpulan
1	Beban Kerja	0,781	1,280	Tidak Terjadi Multikolineritas
2	Stres Kerja	0,922	1,084	Tidak Terjadi Multikolineritas
3	Budaya Kerja	0,878	1,139	Tidak Terjadi Multikolineritas
4.	Disiplin Kerja	0,927	1,078	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji variabel bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4.19. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Beban Kerja	0,563	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
2	Stres Kerja	0,339	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
3	Budaya Kerja	0,825	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
4	Disiplin Kerja	0,482	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Dari tabel di atas, Tidak ada terjadi Heterokedastisitas dalam data penelitian.

Tabel 4.20. Hasil Uji Autokorelasi

Parameter Anlisis	Durbin-Watson	Keterangan
Uji Autokorelasi	2,274	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dengan jumlah sampel (N) = 45 dan jumlah variabel independen (K) = 4 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai DW sebesar 2,274. Nilai DL sebesar 1,335 dan DU sebesar 1,720 yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson, serta $4 - DU = 2,28$. Sehingga hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai $DU < DW < 4 - DU$ ($1,720 < 2,274 < 2,28$) yang dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak serta tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.
Constant	4,255	0,553	0,583
Total Beban Kerja (X1)	0,235	2,841	0,007
Total Stres Kerja (X2)	0,435	6,146	0,000
Total Budaya Kerja (X3)	-0,123	-1,064	0,294
Total Disiplin Kerja (X4)	0,104	1,249	0,219

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil output diatas, persamaan yang pertama dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 4,425 + 0,235 X_1 + 0,435 X_2 - 0,125 X_3 + 0,104 X_4$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.22. Hasil Uji T

No	Variabel	t-tabel	Sig	Kesimpulan
1	Beban Kerja	1,681	0,007	H1 Diterima
2	Stres Kerja	1,681	0,000	H2 Diterima
3	Budaya Kerja	1,681	0,294	H3 Ditolak
4	Disiplin Kerja	1,681	0,219	H4 Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa:

1. variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
2. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja
3. Variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

Tabel 4.23. Hasil Uji F

Parameter	F-hitung	Sig	Ket
Uji Simultan Variabel	14,491	0,000	Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-sama

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), budaya kerja (X3) dan disiplin kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 4.24. Hasil Uji Determinasi R²

Parameter Analisis	R.Square	Keterangan
Koefisien Determinasi (R ²)	0,596	Berpengaruh secara simultan antar variabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,596 atau 59,6% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi setiap variabel, Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) menyatakan “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja” diterima.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) menyatakan “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja” diterima.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel budaya kerja memiliki pengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) menyatakan “Budaya kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas kerja” ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, ditemukan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh negative terhadap efektivitas kerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H4) menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh negative terhadap Efektivitas kerja” ditolak.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan seperti berikut: 1). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, 2). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, 3). Budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, 4). Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, 5). Beban kerja, stres kerja, budaya kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja

Referensi

1. Ayu, S., & Harjatno, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada KQ5 Steak and Bowl PT Indonesia Berkah Mandiri di Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.75>
2. Alfin Alfian, Yetri Rama Yunis, “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Sumbar” *Journal Of Economics and Management* 1.3 (2025): 526-536.
3. Denisha Sundari Ekanurrahman et.al (2023) dengan judul penelitian ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja PT. Bank Sinarmas.
4. Diandi Priambudi Halim et.al (2022) dengan judul “Pengaruh Peran Ganda (Multitasking) dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Pointcofee Cabang Medan”
5. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1134–1144. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50245>
6. Febrian Valentino (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Perdagangan Kota Bandung”
7. I Kadek Agus Andi Wijaya (2025) dengan judul “Pengaruh Kemampuan kerja dan beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai tata usaha di SMAN 2 Abiansema”
8. Karundeng, A. S., & Lopian, S. L. H. V. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Eektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA*, 12(2), 12–22.
9. Keren Cristia Anis, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado 11.2 (2023)
10. Kerenhapukh Faith Leihitu “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado” Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi 3.1 (2022)
11. Keren+Christia+Anis. (n.d.).
12. Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
13. Maulana et.al (2023) dengan judul pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan
14. Noor Ritawaty et.al (2025) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kinerja PPPK pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Paser”
15. Rama, Y., & Alfian, A. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Sumbar*. 01(03), 526–532.
16. Tamawiwiy, V., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1134–1144. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50245>
17. Keren Cristia Anis, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado 11.2 (2023).
18. Muhammad Rayhan” Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. WIEDA SEJAHTERA” Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 3.1 (2022)
19. Ika Irmayanti, “Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia” Universitas Buana Perjuangan Karawang
20. Ridwan”Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia 9.1 (2023)
21. Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabet.