

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali

Tsani Said Rahayu¹, Lamidi²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: tsanisaid0@gmail.com

Diterima: 03-09-2025 | Disetujui: 15-09-2025 | Diterbitkan: 17-09-2025

ABSTRACT

The phenomenon of this research, the less than optimal performance of employees at the Boyolali Trade and Industry Service, is marked by a decline in employee performance in 2023 and 2024. The factors causing the decline in employee performance include work discipline, organizational culture and work stress. The purpose of this study (1) to analyze the significance of the influence of work discipline on the performance of employees of the Boyolali Trade and Industry Service, (2) to analyze the significance of the influence of organizational culture on the performance of employees of the Boyolali Trade and Industry Service, (3) to analyze the significance of the influence of work stress on the performance of employees of the Boyolali Trade and Industry Service. The population of this study was all employees of the Boyolali Trade and Industry Service, with a total of 60 people. This study used saturated sampling, namely taking all members of the population as samples. The data collection technique used a questionnaire assessed on a 5-point Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that (1) Work discipline has a significant effect on the performance of employees of the Boyolali Trade and Industry Service, indicated by p value (0.012) < 0.05, thus hypothesis 1 is proven. (2) Organizational culture has a significant effect on the performance of employees of the Boyolali Trade and Industry Service, indicated by p value (0.000) < 0.05, thus hypothesis 2 is proven. (3) Work stress has a significant effect on the performance of employees of the Boyolali Trade and Industry Service, indicated by p value (0.002) < 0.05, thus hypothesis 3 is proven.

Keywords: work discipline, organizational culture, work stress. employee performance

ABSTRAK

Fenomena penelitian ini, belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, ditandai menurunnya kinerja pegawai pada tahun 2023 dan 2024. Faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai tersebut diantaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja. Tujuan penelitian ini (1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, (2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, (3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali., dengan jumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis

menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, ditunjukkan dengan p value $(0,012) < 0,05$ dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, ditunjukkan dengan p value $(0,000) < 0,05$ dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, ditunjukkan dengan p value $(0,002) < 0,05$ dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Kata kunci: disiplin kerja, budaya organisasi, stres kerja. kinerja pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tsani Said Rahayu, & Lamidi. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 886-898. <https://doi.org/10.62710/ga3rge45>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dari sebuah organisasi di mana manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Peran utama profesional SDM adalah membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh karenanya kinerja SDM pegawai harus selalu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi (Muniroh, Sudarwati & Istiqomah, 2021). Rivai & Sagala (2018:14) mendefinisikan “Kinerja pegawai sebagai capaian keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pada suatu periode berdasarkan kriteria yang telah ditentukan”. Wirawan (2018:36) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah (1) faktor internal yaitu kompetensi, stres kerja, disiplin, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja. (2) Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan organisasi, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja organisasi. (3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan yang terjadi di luar organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya krisis ekonomi.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali merupakan salah satu instansi yang mengelola dan fasilitasi dibidang perdagangan dan perindustrian serta perijinan dan melaksanakan pelayanan umum. Untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali harus didukung dengan pendanaan, sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam instansi pemerintah, permasalahan ini juga dialami di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali. Tabel I terlihat bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali dalam lima tahun terakhir (2020-2024) cenderung menurun yaitu dari 80 (2022) menjadi 77 (2023) dan tahun 2024 menurun menjadi 74. Data tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai mulai tahun 2023-2024. Fenomena inilah yang menjadi dasar peneliti memilih Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali menjadi obyek penelitian.

Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Boyolali Tahun 2020–2024

Tahun	Rata-rata Nilai Kinerja	Predikat
2020	76	Baik
2021	78	Baik
2022	80	Baik
2023	77	Baik
2024	74	Cukup

Pedoman Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan :

Amat baik	: 91 – 100
Baik	: 76 – 90
Cukup	: 61 – 75
Sedang	: 51 – 60

Kurang : < 51

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali, 2025

Berdasarkan permasalahan tersebut, kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali perlu mendapat penanganan karena apabila dibiarkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik menjadi kurang maksimal. Upaya peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar dapat memberikan umpan balik bagi pimpinan maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku kerja selama ini.

Hasil observasi peneliti melalui wawancara dengan Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Boyolali sebagai berikut:

Kinerja yang dihasilkan pegawai di tahun 2024 memang belum maksimal, hal ini tentunya disebabkan oleh beberapa faktor penyebab, diantaranya ditandai perilaku indisipliner seperti pegawai suka terlambat masuk kantor dan menunda pekerjaannya sampai menumpuk. Indikator lain ditandai kurangnya budaya kolaboratif karena pegawai sulit untuk membangun kerja sama yang solid. Stres kerja juga sering dialami pegawai seperti adanya beban kerja yang lebih atau tekanan waktu (Raharjo, 2025).

Berdasarkan data tersebut tersebut teridentifikasi tiga faktor penyebab belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja. Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar dapat memberikan umpan balik bagi pimpinan maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku kerja selama ini.

Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan melalui disiplin kerja yang lebih baik bertujuan agar pegawai mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi (Sinambela, 2019: 339). Fenomena disiplin kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap peraturan, norma, dan standar yang berlaku di tempat kerja masih belum memenuhi harapan, seperti pegawai sering terlambat masuk kerja, bekerja santai, serta tidak konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja yang menurun dapat menyebabkan masalah seperti penurunan kinerja, ketidakpatuhan terhadap aturan, dan bahkan pemborosan sumber daya.

Penelitian yang dilakukan oleh Vinnasti dan Lamidi (2024); Darmawan dan Lamidi (2024); Wahyudin, Rahwana dan Wibawa (2023); Mulyadin, Hersona & Hartelina (2023) dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Hakim, Faizah & Nujulah (2021); Muna & Isnowati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kesenjangan temuan penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja pegawai. Fenomena lemahnya budaya organisasi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali ditandai dengan beberapa ciri seperti pegawai kurangnya inisiatif dan disiplin dalam bekerja, munculnya konflik antar kelompok dan rendahnya komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi

yang kuat di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali perlu diwujudkan karena dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dudija, Naibaho & Wibowo, (2024); Komariyah, Prayudi, Edison & Laelawati (2024); Mulyadin et al., (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro, Mawardi & Sugiarti (2020); Tutu, Areros & Rogahang (2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali adalah stres kerja. Hilman, Edward & Faris (2020) menyatakan bahwa faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja merupakan ketegangan dalam pekerjaan sehingga pegawai yang tidak mampu menangani stres mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun. Fenomena stres kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali ditandai dengan beberapa ciri seperti kecemasan, pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, adanya tekanan waktu dan kurangnya dukungan atasan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warongan, Dotulong & Lumintang (2022); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman et al., (2020); Sari, Storyna, Sinaga, Gunawan, Asrol & Redi (2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Handoko (2020); Putuwijayanti & Sutarno (2024) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja meskipun dapat menurunkan kinerja, namun pegawai masih bisa mengatasinya dan faktor yang mempengaruhi kinerja sifatnya kompleks tidak hanya disebabkan oleh stres kerja saja.

Fenomena menurunnya kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali yang terjadi pada tahun 2024 apabila ditinjau dari aspek disiplin kerja, budaya organisasi, dan stres kerja penting untuk diteliti, namun belum ada satupun peneliti yang memberikan perhatian terhadap fenomena tersebut. Kebaruan penelitian ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya yaitu obyek penelitian ini adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali, serta perbedaan indikator instrumen yang dikembangkan peneliti berdasarkan teori. Urgensi penelitian ini, disiplin kerja, budaya organisasi, dan stres kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali dalam konteks organisasi merupakan masalah penting yang perlu dikelola dengan baik karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang akan dibahas yaitu (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali? (3) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali?. Tujuan penelitian ini (1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. (2) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. (3) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai teori disiplin kerja, budaya organisasi, stres kerja dan kinerja pegawai, serta dapat digunakan sebagai referensi dan kajian pustaka bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis. Bagi Kepala Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Boyolali, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat bagi peneliti, sebagai sarana dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan serta menambah pengetahuan secara rinci mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Penegakan kedisiplinan jika diterapkan dengan baik, maka pegawai akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan organisasi, hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai (Deomedes & Adam, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vinnasti dan Lamidi (2024); Darmawan dan Lamidi (2024); Wahyudin, Rahwana dan Wibawa (2023); Mulyadin, Hersona & Hartelina (2023) dan Hidayat (2021) memperoleh temuan yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim, Faizah & Nujulah (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Muna & Isnowati (2022) dalam penelitiannya juga tidak menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Robbins (2020:289) menyatakan bahwa kuat lemah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi, karena budaya tersebut dapat membentuk perilaku karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja (Ayyubi & Ratnawati, 2025). Budaya organisasi dianggap salah satu hal penting dalam strategi sumber daya manusia dimana budaya organisasi dipandang sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja unggul (Dudija et al., 2024).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dudija, Naibaho & Wibowo, (2024); Komariyah, Prayudi, Edison & Laelawati (2024); Mulyadin et al., (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutoro, Mawardi & Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tutu, Areros & Rogahang (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Siagian (2019:302) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan baik aspek emosi, pikiran, dan kondisi fisik yang akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Stres kerja merupakan faktor yang sering dialami pegawai karena adanya ketegangan atau tekanan dalam pekerjaan sehingga pegawai yang tidak mampu menangani stres mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun. Sebaliknya stres kerja juga dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja (Hilman *et al.*, 2020). Asaloei *et al.* (2020) menyatakan potensi stres kerja bersumber dari ambiguitas peran, *workload*, otonomi pekerjaan, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, ketidakamanan kerja, *time pressure* (tekanan waktu), gaji dan *reward*.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warongan, Dotulong & Lumintang (2022); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman *et al.*, (2020); Sari, Storyna, Sinaga, Gunawan, Asrol & Redi (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoko (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Putuwijayanti & Sutarno (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali dengan jumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan studi sensus dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2). Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Stres kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t, menggunakan tingkat signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografi

Karakteristik demografi responden disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 3. Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	55
	Perempuan	27	45
	Total	60	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	12	20
	Diploma	8	13
	Sarjana S1	36	60
	Pasca Sarjana S2	4	7
	Total	60	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	3	7
	5 – 10 Tahun	11	30
	> 10 Tahun	46	63
	Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dengan uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua item untuk variabel disiplin kerja, budaya organisasi, stres kerja dan kinerja pegawai semuanya valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item	<i>p value</i>				α	Keterangan
	Disiplin Kerja	Budaya organisasi	Stres Kerja	Kinerja		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6		0,000	0,000		0,05	Valid
7		0,000	0,018		0,05	Valid
8		0,000			0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel disiplin kerja, budaya organisasi, stres kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja	0,778	0,60	Reliabel
Budaya organisasi	0,831	0,60	Reliabel
Stres kerja	0,792	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,681	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tidak terjadi masalah autokorelasi, dan residual normal.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,988; 0,985; 0,997) > 0,1 <i>VIF</i> (1,012; 1,015; 1,003) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	(0,145; 0,855; 0,121) > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	<i>p value</i> (0,200) > 0,05	Tidak terjadi Autokorelasi
Uji Normalitas	<i>p value</i> (0,057) > 0,05	Residual normal

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t hitung	Sig.
(Constant)	15,198		
Disiplin Kerja	0,164	2,586	0,012
Budaya Organisasi	0,183	4,538	0,000
Stres Kerja	-0,135	-3,168	0,002
F hitung		13,916	0,000
Adjusted R ²		0,396	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar 2,586 dengan *p value* (0,012) < 0,05 maka Ho ditolak. Berarti H1 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali terbukti kebenarannya.

b. Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar 4,538 dengan *p value* (0,000) < 0,05 maka Ho diterima. Berarti H2 yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali terbukti kebenarannya.

c. Uji Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar -3,168 dengan *p value* (0,002) < 0,05 maka Ho ditolak. Berarti H3 yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali terbukti kebenarannya.

2. Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,916 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,396 berarti sumbangan pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 39,6% sisanya 60,4% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. Implikasinya, agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya semakin bekerja secara etis dengan cara semakin tidak melakukan tindakan yang tidak sopan atau tidak pantas terhadap rekan kerja atau masyarakat dan juga sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja dengan cara semakin mentaati peraturan dan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Vinnasti dan Lamidi (2024); Darmawan dan Lamidi (2024); Wahyudin, Rahwana dan Wibawa (2023); Mulyadin, Hersona & Hartelina (2023) dan Hidayat (2021) memperoleh temuan yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim, Faizah & Nujulah (2021) dan Muna & Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dalam penelitiannya juga tidak menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. Implikasinya, agar variabel budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai, maka Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan orientasi pada orang dengan cara pimpinan semakin mendorong pegawai untuk mengambil setiap peluang yang ada. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya tetap selalu memperhatikan orientasi pada hasil dengan cara pegawai selalu dituntut untuk mencapai target sesuai dengan target visi misi instansi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dudija, Naibaho & Wibowo, (2024); Komariyah, Prayudi, Edison & Laelawati (2024); Mulyadin et al., (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro, Mawardi & Sugiarti (2020) dan Tutu, Areros & Rogahang (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. Implikasinya, agar variabel stres kerja meningkatkan kinerja pegawai maka pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya bersikap positif terhadap tekanan peraturan instansi dengan memahami bahwa peraturan tersebut dibuat untuk

menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif dimana menerima peraturan dengan sikap positif dapat meningkatkan kepatuhan, mengurangi potensi konflik, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan penghargaan sehingga pegawai semakin merasa bahwa kerja kerasnya sebanding dengan hasil yang diterima. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya selalu memperhatikan tuntutan pekerjaan karena tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat pegawai menjadi frustrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warongan, Dotulong & Lumintang (2022); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman et al., (2020); Sari, Storyna, Sinaga, Gunawan, Asrol & Redi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2020) dan Putuwijayanti & Sutarno (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali. Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan disiplin kerja dengan cara semakin tidak melakukan tindakan yang tidak sopan atau tidak pantas terhadap rekan kerja atau masyarakat. Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Boyolali sebaiknya semakin mendorong pegawai untuk meningkatkan inovasi dan memperkecil risiko dalam bekerja serta selalu memberikan penghargaan yang semakin baik dengan cara memberikan pujian atau pengakuan atas hasil kerja keras pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayyubi, S. A., & Ratnawati, I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pembelajaran Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Garment PT. X). *Diponegoro Journal of Management* V, 14(1), 188-200.
- Dudija Darmawan, D., & Lamidi. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Solo Ngawi Dilokasi Ngemplak Boyolali. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 611-620.
- Dudija, N., S. Naibaho, & S. B. Wibowo. (2024). *Enhancing Performance: The Role Of Organizational Culture, Commitment, And Support In Indonesian Paper Industry*. *Jurnal Psikologi*, 51(2), 141–157. DOI: 10.22146/jpsi.81915
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah. F. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34-42.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hilman, Edward, Y. R., & Faris. S. (2020). The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of The Ministry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 1321-1328.

- Komariyah, I., A. Prayudi, E. Edison, & K. Laelawati. (2024). *The Relationship Between Organizational Culture And Competence With Organizational Commitment In Employees Of Bumd Binjai, North Sumatra*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(20), 210-218.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadin, A., S. Hersona, & H. Hartelina. (2023). *The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin*. *DIJMS*, 4(6), 1089-1098. DOI: <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130.
- Muniroh, F. I., Sudarwati & Istiqomah (2021). Kinerja Karyawan Ditinjau Daripada Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 1-7.
- Putuwijayanti, R., & Sutarno. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 355-365.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I. P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi. (2019). The Relationship Between Job Stress And Employee Performance In Manufacturing Industry In Indonesia. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, (6)2, 26-38.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Tutu, R. V. B., W. A. Areros, & J. J. Rogahang. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado*. *Productivity*, 3(1), 24- 29.
- Vinnasti, D., & Lamidi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Solo-Ngawi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 628-641.
- Wahyudin, A., Rahwana, K. A., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 249-262. DOI: <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1383>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wisudawati, N., & Dodi Aprianto Pratama. 2020. The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*. 2(1), 2065-2071.
- Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13-28.