



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, JAM KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG

Syafara Hajaratul Marwah¹, Ansofino², Dina Amaluis³

^{1,2,3} Universitas PGRI Sumatera Barat, Indonesia

Email: sayafarahajaratul.04@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.811>

Sections Info

Article history:

Submitted: 11 Agustus 2025

Final Revised: 18 August 2025

Accepted: 18 September 2025

Published: 22 September 2025

Keywords:

Work Discipline

Compensation

Working Hours

Employee Performance



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, compensation, working hours, and work environment on the performance of Padang City Trade Department employees, both directly and indirectly through work stress as an intervening variable. This type of research is associative with a population of all Padang City Trade Department employees totaling 72 people. The sampling technique uses stratified random sampling. The research instrument is a closed questionnaire. Data analysis uses path analysis and t-test to test the significance of direct and indirect influences between variables. The results of this study indicate that, (1) Directly, work discipline has a significant positive effect on employee performance as indicated by a coefficient of 0.351, this coefficient value is significant because t_{count} is $2.919 > t_{table}$ 1.66827. Meanwhile, if seen indirectly, work discipline has a negative and significant effect on employee performance through its influence on work stress, this is indicated by a coefficient value of 0.234, this coefficient value is significant because t_{count} is $-2.085 > t_{table}$ 1.66827 (2). Directly, compensation does not have a significant effect on employee performance, as indicated by a coefficient of -0.109. This coefficient value is not significant because the calculated t is $-0.802 < 1.66827 t_{table}$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan populasi seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Instrumen penelitian berupa angket tertutup. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien 0.351 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $2.919 > t_{tabel}$ 1.66827. Sedangkan jika dilihat secara tidak langsung disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh terhadap stress kerja, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.234 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $-2.085 > t_{tabel}$ 1.66827 (2). Secara langsung kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar -0.109 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar $-0.802 < 1.66827 t_{tabel}$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Jam Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja selalu merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, (Wardhana. 2023).

Menurut Pasoso dkk (2022) Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk beberapa atau semua tindakan atau aktivitas organisasi selama periode waktu tertentu dan sering kali menjadi dasar atau pengendalian biaya, efisiensi, tanggung jawab, atau akuntabilitas masalah atau yang diperkirakan. Tolak ukur kerja merupakan hasil dari kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya kepada masyarakat sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Dinas Perdagangan memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan sektor perdagangan di Kota Padang, sehingga kinerja pegawai di instansi ini berpengaruh langsung terhadap kelancaran pelayanan publik dan pencapaian target pembangunan daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Jam Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai Dinas Perdagangan Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Arikunto ,`2010), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menguji ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara satu variabel dan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Padang dengan jumlah sampel 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* Yaitu cara pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian yang telah diperoleh anatara lain sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	72	-.578	.283	1.294	.559
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Olahan Data Primer, SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai Jerque-Bera (JB) $\leq x^2$ tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistic jerque-bera (JB) digunakan dengan rumus berikut:

$$JB = n \left(\frac{s^2}{6} + \frac{(k-3)^2}{24} \right)$$

$$JB = 72 \left(\frac{0.578^2}{6} + \frac{(1.294-3)^2}{24} \right)$$

$$JB = 72 \left(\frac{0.334}{6} + \frac{2.910}{24} \right)$$

$$= 12.740$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistic Jerque-Bera sebesar 12.740 sedangkan nilai x^2 tabel dengan nilai α (0,05) adalah 85,964. Karena nilai statistik Jerque-Bera (JB) (12.740) < nilai x^2 tabel (85,964). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Hasil Analisis Jalur

Tabel 2. Koefisien Jalur Variabel Jalur Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Jam Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.877	14.463		3.310	.002
	Disiplin_Kerja	-.516	.248	-.234	-2.085	.041
	Kompensasi	.633	.279	.312	2.273	.026
	Jam_Kerja	1.013	.254	.570	3.985	.000
	Lingkungan_Kerja	-.554	.224	-.375	-2.471	.016

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Sumber: Olahan Data Primer,2025

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis jalur pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel stress kerja (XZ) menunjukkan koefisien jalur $PXZX1 = -0.234$. Nilai t hitung = -2.085 dengan tingkat level sig $0.41 < 0,05$. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap variabel Stress kerja (XZ) menunjukkan koefisien jalur $PX2XZ = 0.312$. Nilai t hitung = 2.273 dengan tingkat level sig $0.026 < 0,05$. Pengaruh variabel jam kerja (X3) terhadap variabel stress kerja (XZ) menunjukkan koefisien jalur $PX3XZ = 0.570$ Nilai t hitung = 3.985 dengan tingkat level sig $0.000 < 0,05$. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X4) terhadap variabel Stress kerja (XZ) menunjukkan koefisien jalur $PX4XZ = -0.375$. Nilai t hitung = -2.471 dengan tingkat level sig $0.16 < 0,05$.

Tabel 3. Koefisien Jalur Variabel Jalur Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Jam Kerja, Lingkungan Kerja, stress kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.317	7.336		4.269	.000
	Disiplin_Kerja	.351	.120	.335	2.919	.005
	Kompensasi	-.109	.136	-.113	-.802	.425
	Jam_Kerja	.287	.133	.340	2.161	.034
	Lingkungan_Kerja	.148	.110	.211	1.345	.183
	Stres_Kerja	-.032	.057	-.067	-.556	.580

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer,2025

Dari hasil analisis jalur pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur $PYX1 = 0.335$. Nilai t hitung = 2.919 dengan tingkat level sig $0.005 < 0,05$. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur $PYX2 = -0.113$. Nilai t hitung = -0.802 dengan tingkat level sig $0.425 > 0,05$. pengaruh variabel jam kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur $PYX3 = 0.340$. Nilai t hitung = 2.161 dengan tingkat level sig $0.034 < 0,05$. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur $PYX4 = 0.211$. Nilai t hitung = 1.345 dengan tingkat level sig $0.183 > 0,05$. engaruh variabel stress kerja kerja (XZ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan koefisien jalur $PYXZ = -0.067$. Nilai t hitung = -0.556 dengan tingkat level sig $0.580 > 0,05$.

3. Uji Hipotesis t

a. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Hipotesis t Simultan

No	Variabel	jhKoefisien	t Tabel	t Hitung	Sig	Ket
1	X1 → Y	0.351	1.66827	2.919	0.005	Signifikan, pengaruh positif
2	X2 → Y	-0.109	1.66827	-0.802	0.425	Tidak Signifikan
3	X3 → Y	0.287	1.66827	2.161	0.034	Signifikan, pengaruh positif
4	X4 → Y	0.148	1.66827	1.345	0.183	Tidak Signifikan
5	X5 → Y	-0.032	1.66827	-0.556	0.580	Tidak Signifikan
6	X1 → XZ	-0.234	1.66827	-2.085	0.041	Signifikan, pengaruh negatif
7	X2 → XZ	0.312	1.66827	2.273	0.026	Signifikan, pengaruh positif
8	X3 → XZ	0.570	1.66827	3.985	0.000	Signifikan, pengaruh positif
9	X4 → XZ	-0.375	1.66827	-2.471	0.016	Signifikan, pengaruh negatif

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dijabarkan bahwa :

a. Hipotesis 1

Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.351 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar 2.919 $> t_{tabel}$ 1.66827 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wau dkk (2021) dimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai nyata secara signifikan.

b. . Hipotesis 2

Pada variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0.109 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar -0.802 < 1.66827 t_{tabel} ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal & Handayani (2019) kompensasi memiliki pengaruh

negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3

Pada variabel jam kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.287 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar 2.161 > t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara jam kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Osman & Oktavania (2023) Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Hipotesis 4

Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.148 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar 1.345 < t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kelawin dkk (2021) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Hipotesis 5

Pada variabel stress kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0.032 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar -0.556 < t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rozanna dkk (2021) stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

f. Hipotesis 6

Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0.234 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar -2.085 > t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara disiplin kerja terhadap stress kerja Dinas Perdagangan Kota Padang.

g. Hipotesis 7

Pada variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.312 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar 2.273 > t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap stress kerja Dinas Perdagangan Kota Padang.

h. Hipotesis 8

Pada variabel jam kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.570 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar 3.985 > t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara jam kerja terhadap stress kerja Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tulhusnah & Puryantoro (2019) jam kerja memicu peningkatan stres kerja yang signifikan secara statistik.

i. Hipotesis 9

Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0.375 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar -2.471 < t_{tabel} 1.66827 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Triana (2022) lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

b. Hasil Uji t Berdasarkan Perbandingan Status Kepegawaian

Tabel 5. Hasil Uji t Berdasarkan Perbandingan Status Kepegawaian

PNS									
Variabel	Langsung				Variabel	Tidak Langsung			
	Koefisien	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig		Koefisien	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig
X1 → Y	0.208	1.071	1.69726	.293	X1 → XZ → Y	-0.230	-1.535	1.69726	.135
X2 → Y	-0.185	-0.767	1.69726	.449	X2 → XZ → Y	0.537	3.204	1.69726	.003
X3 → Y	0.220	0.891	1.69726	.380	X3 → XZ → Y	0.607	3.685	1.69726	.001
X4 → Y	0.360	1.607	1.69726	.119	X4 → XZ → Y	-0.379	-2.279	1.69726	.030
XZ → Y	0.025	0.112	1.69726	.912					
Honorir									
Variabel	Langsung				Variabel	Tidak Langsung			
	Koefisien	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig		Koefisien	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig
X1 → Y	0.471	3.076	1.69726	.004	X1 → XZ → Y	-0.191	-0.999	1.69726	.325
X2 → Y	0.039	0.197	1.69726	.845	X2 → XZ → Y	-0.032	-0.126	1.69726	.901
X3 → Y	0.561	2.494	1.69726	.018	X3 → XZ → Y	0.280	0.999	1.69726	.325
X4 → Y	-0.147	-0.531	1.69726	.600	X4 → XZ → Y	-0.262	-0.757	1.69726	.455
XZ → Y	-0.046	-0.327	1.69726	.746					

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dijabarkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Terutama pada pegawai honorir, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.471 dan 0.208. Koefisien ini signifikan karena $t_{hitung} > 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila disiplin kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.471 satuan dan 0.208 satuan.
2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Terutama pada pegawai PNS, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0.185 dan 0.039. Koefisien ini tidak signifikan karena $t_{hitung} < 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila kompensasi meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0.185 satuan dan 0.039 satuan.
3. Jam kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Terutama pada pegawai honorir, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.561 dan 0.220. Koefisien ini signifikan karena $t_{hitung} > 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila jam kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.561 satuan dan 0.220 satuan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Terutama pada pegawai PNS, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.360 dan -0.147. Koefisien ini tidak signifikan karena $t_{hitung} < 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.360 satuan dan -0.147 satuan.
5. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Terutama pada pegawai honorir, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien -0.046 dan 0.025. Koefisien ini tidak signifikan karena $t_{hitung} < 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila stress kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai akan turun sebesar -0.046 satuan dan 0.025 satuan.
6. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Terutama pada pegawai PNS, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0.230 dan -0.999. Koefisien ini tidak signifikan karena $t_{hitung} < 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila disiplin kerja

meningkat sebesar 1% maka stress kerja akan menurun sebesar -0.230 satuan dan -0.999 satuan.

7. Kompensasi berpengaruh positif terhadap stress kerja. Terutama pada pegawai PNS, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.537 dan -0.032. Koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $3.204 > 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila kompensasi meningkat sebesar 1% maka stress kerja akan meningkat sebesar 0.537 satuan dan -0.032 satuan.
8. Jam kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Terutama pada pegawai PNS, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0.607 dan 0.280. Koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $3.607 > 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila jam kerja meningkat sebesar 1% maka stress kerja akan meningkat sebesar 0.607 satuan dan 0.280 satuan.
9. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Terutama pada pegawai PNS, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0.379 dan -0.262. Koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $-2.279 > 1.69726 t_{tabel}$. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka stress kerja akan menurun sebesar -0.379 satuan dan -0.262 satuan.

KESIMPULAN

Secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien 0.351 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $2.919 > t_{tabel} 1.66827$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika dilihat secara tidak langsung disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh terhadap stress kerja, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.234 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $-2.085 > t_{tabel} 1.66827$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang paling berkontribusi adalah pegawai honorer. Secara langsung kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar -0.109 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar $-0.802 < 1.66827 t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika dilihat secara tidak langsung Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh terhadap stress kerja, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.312 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $2.273 > t_{tabel} 1.66827$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang paling berkontribusi adalah pegawai PNS. Secara langsung jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien 0.287 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar $2.161 > t_{tabel} 1.66827$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika dilihat secara tidak langsung Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh terhadap stress kerja, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.570 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $3.985 > t_{tabel} 1.66827$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh jam kerja terhadap kinerja pegawai yang paling berkontribusi adalah honorer. Secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini ditunjukkan oleh nilai koefisien 0.148 nilai koefisien ini tidak signifikan karena t_{hitung} sebesar $1.345 < t_{tabel} 1.66827$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika dilihat secara tidak langsung Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh terhadap stress kerja, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar -0.375 nilai koefisien ini signifikan karena t_{hitung} sebesar $-2.471 < 1.66827 t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang paling berkontribusi adalah PNS. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien -0.032 nilai koefisien ini tidak signifikan

karena t_{hitung} sebesar $-0.556 < t_{tabel}$ 1.66827 ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai yang paling berkontribusi adalah pegawai honorer.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Adeoye, M. A., Obi, S. N., Sulaimon, J. T., & Yusuf, J. (2025). Navigating the Digital Era: AI's Influence on Educational Quality Management. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 14–27. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.18>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Ayuba, J. O., Abdullateef, L. A., & Mutathahirin, M. (2025). Assessing the Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Tools for Teaching Secondary Schools Islamic Studies in Ilorin, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.22>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>

- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.3>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amslati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.1>
- Kelawin, A., Lahallo, F. F., & Metanfanuan, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong. *Jendela Ilmu*, 2(1), 31–33.
- Ma'sum, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Effective Communication Strategies for Private Schools to Address the Controversy of High-Paying Education. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.15>
- Mudijono, M., Halimahturrafiah, N., Muslikah, M., & Mutathahirin, M. (2025). Harmonization of Javanese Customs and Islamic Traditions in Clean Village. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.15>
- Mahbubi, M., & Ahmad, A. B. (2025). Redefining Education in The Millennial Age: The Role of Junior High Schools Khadijah Surabaya as A Center for Aswaja Smart Schools. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 19–28. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.14>
- Mahfudloh, R. I., Mardiyah, N., Mulyani, C. R., & Masuwd, M. A. (2024). Management Of Character Education in Madrasah (A Concept and Application). *INJIES: Journal of*

- Islamic Education Studies*, 1(1), 35–47. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.5>
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.1>
- Osman, I., & Octavania, M. (2023). Pengaruh Jam Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Pada Proyek. *IKRAITH-EKONIKA*, 6(3). <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Pasoso, T. A., Kalalinggi, R., & Jamal, M. (2022). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Masyarakat di Kantor Kelurahan Sempaja Selatan. *Ilmu Pemerintahan*, 10(4).
- Rizal, M., Handayani, F., & Muhammadiyah Jakarta, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 11).
- Rozanna Lubis, L., Wibisono, C., & Suhardis, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Self Efficacy Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Batam. *Zona Manajerial*, 11(3), 2721–5873.
- Triana, S. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. *Pendidikan Dan Konseling*, 4(5).
- Tulhusnah, L., & Puryantoro. (2018). Pengaruh Jma Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2), 299–312.
- Wardhana, A., Puspita Sari, A., Lingiani, Gunaisah, E., Suroso, & Mukhsin, M. (2023). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)* (Hartini, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA