



PENGARUH STRES KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ALOR

Kristinus Lelang¹, Hermayanti², Sefnat Aristarkus Tang³

¹²³Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi – Alor – NTT

Abstract

Received: 10 September 2026

Revised: 15 September 2026

Accepted: 01 Oktober 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu didukung oleh kondisi kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik, serta sistem kompensasi yang adil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 61 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda uji instrumen penelitian, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,006, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83,7%.

Keywords: *Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

(*) Corresponding Author: mesak.awang@gmail.com

How to Cite: Lelang, K., Hermayanti, H., & Tang, S. (2026). PENGARUH STRES KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(9.B), 431-445. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14926>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam lingkungan pemerintahan, pegawai negeri sipil memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, melaksanakan pembangunan, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Instansi ini

bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan, perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan infrastruktur yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan kinerja yang tinggi agar seluruh program kerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Tingkat kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah.

Banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, di antaranya adalah stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan waktu, maupun kondisi lingkungan kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas pegawai sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, pengelolaan stres kerja yang efektif dapat membantu pegawai bekerja secara lebih optimal.

Selain stres kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, serta kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong terciptanya disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Namun, apabila budaya organisasi belum diterapkan secara optimal, dapat menyebabkan rendahnya motivasi, lemahnya koordinasi, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, sistem kompensasi yang kurang memadai berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pengendalian stres kerja, penguatan budaya organisasi, dan penyempurnaan sistem kompensasi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (3) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (4) apakah stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Pranata dalam Purwanto et al (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan bermoral atau etika. Lebih lanjut, Wibowo et al dalam Hermayanti et al (2024), menyatakan bahwa kinerja secara sederhana adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan baik dan optimal. Pendapat ini menekankan pentingnya kualitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai. Selain itu, Rahmawati dan Tanjung dalam Gorang, (2024), menambahkan bahwa kinerja dapat dinilai berdasarkan hasil kerja selama periode tertentu, yang mencerminkan pencapaian individu dalam kurun waktu yang ditetapkan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencakup hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain (Dian dalam (Setiawan & Handayani, 2025)). Sedangkan menurut Ehsan & Ali dalam Indrayana & Putra, (2024), stres kerja adalah tindakan fisik dan emosional itu terjadi ketika ada kesenjangan antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan kesenjangan antara tuntutan keluarga dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan materi. Sementara itu Steven & Prasetyo dalam Rafini & Rahmayanti, (2025), Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya, sementara kepuasan kerja merupakan faktor utama pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Disisi lain Sulastri & Onsardi dalam Mustikasari & Frianto, (2024), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang. Termasuk kesulitan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi dan memengaruhi cara individu berinteraksi serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya dalam menjalankan tugas serta mengambil keputusan. Menurut Schein dalam Gorang et

al, (2022), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mengintegrasikan proses internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir dan bertindak yang benar dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan bahwa budaya organisasi tidak hanya terbentuk secara spontan tetapi juga berkembang melalui pengalaman kolektif dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Sementara itu Robbins & Judge dalam Karmani et al, (2023), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Definisi ini menyoroti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberikan identitas unik bagi suatu institusi, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku dan produktivitas anggotanya. Disisi lain Cameron & Quinn dalam Peny et al, (2023), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku individu dalam organisasi, yang kemudian berkembang melalui interaksi sosial di lingkungan kerja. Mereka menekankan bahwa perubahan budaya organisasi dapat menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi, terutama di era digitalisasi yang menuntut fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Hidayat et al., (2025) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Handoko dalam Ruslan et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Di lain pihak Mangkunegara dalam Haryanti et al., (2024) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Dari beberapa definisi tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Imbalan ini bisa berupa uang, barang, atau layanan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang dapat diukur secara numerik sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang berjumlah 61 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling), sehingga jumlah sampel penelitian adalah 61 pegawai. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, laporan, dan arsip yang berkaitan dengan penelitian. Berdasarkan sifatnya, data yang digunakan berupa data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka dan

dianalisis menggunakan teknik statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi kerja dan aktivitas pegawai; (2) wawancara, yaitu pengumpulan informasi melalui tanya jawab dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian; (3) kuesioner, yaitu penyebaran daftar pertanyaan kepada responden untuk mengukur persepsi mengenai stres kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja pegawai; serta (4) studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari dokumen dan arsip instansi yang relevan dengan penelitian. Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Selanjutnya, analisis lanjutan dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Metode penelitian ini disusun untuk memperoleh hasil yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji validitas variabel stres kerja (X_1)

Hasil uji validitas variabel stres kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel stres kerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,929	0,3	Valid
P2	0,920	0,3	Valid
P3	0,919	0,3	Valid
P4	0,916	0,3	Valid
P5	0,923	0,3	Valid
P6	0,917	0,3	Valid

Sumber: *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel stres kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel stres kerja dinyatakan valid.

b. Uji validitas variabel budaya organisasi (X_2)

Hasill uji validitas variabel budaya organisasi (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,864	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,864	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,872	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,866	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,783	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,892	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel budaya organisasi diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

c. Uji validitas kompensasi (X_3)

Hasill uji validitas variabel kompensasi (X_3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kompensasi

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,956	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,947	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,927	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,926	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,959	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,958	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel kompensasi diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid.

d. Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasill uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,936	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,936	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,922	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,915	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,905	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,916	$\geq 0,3$	Valid

Sumber: *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel kinerja pegawai diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya titik. Untuk Cronbach Alpha yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada lima variabel penelitian.

Tabel 5. Rangkuman uji hasil reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Stres kerja (X ₁)	0,961	0.6	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0,921	0.6	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,976	0.6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,964	0.6	Reliabel

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui nilai *Cronbach Alpha* variabel stres kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), kompensasi (X₃) dan kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dengan indikator bila nilai signifikan uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.15434263	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
		.081	
		-.039	
	Negative		

Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$ atau 5% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji gletser. Bila nilai signifikan nilai t uji gletser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil uji heterokedastisitas (uji gletser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
(Constant)	1.326	1.545		.858	.394
X1	-.075	.056	-.222	-1.355	.181
X2	.075	.061	.174	1.242	.219
X3	.009	.043	.033	.214	.831

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji gletser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel stress kerja sebesar $0.181 > 0.05$, diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar $0.219 > 0.05$ dan diketahui nilai signifikan variabel kompensasi $0.831 > 0.05$ maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolineritas. Dilihat dari nilai multikolineritas dari nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi multikolineritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.				Tolerance	VIF
(Constant)	4.225	2.631		1.606	.114		

X1	.5 16	.095	.498	5 .442	000	.626	1 .598
X2	.2 94	.103	.223	2 .842	006	.849	1 .178
X3	.2 72	.073	.325	3 .750	000	.697	1 .434

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel stres kerja (X_1) dengan nilai tolerance sebesar 0,626 dan nilai VIF 1.598, variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai tolerance sebesar 0,849 dan nilai VIF 1.178, dan variabel kompensasi (X_3) dengan nilai tolerance sebesar 0,697 dan nilai VIF 1.434 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

1) Uji linearitas variabel kinerja pegawai dan stres kerja

Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil uji linearitas kinerja pegawai dan stres kerja

		Sum of Squares	D f	Mean Square	F	S ig.
* X1	Betw (Combine	656.1 41	1 3	50.47 2	8. 582	. 000
	een Groups d)					
	Linearity	543.4 31	1 3	543.4 31	92 .401	. 000
	Deviation	112.7 09	1 2	9.392 2	1. 597	. 125
	from Linearity					
	Within Groups	276.4 17	4 7	5.881		
	Total	932.5 57	6 0			

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan stres kerja sebesar 0,125 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan stres kerja.

2) Uji linearitas variabel kinerja pegawai dan budaya organisasi

Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil uji linearitas kinerja pegawai dan budaya organisasi

		Sum of Squares	f	Mea n Square	F	S ig.
* X2	(Combined	353.3 85		39.26 5	3 .458	. 002
	)					

Between Groups	Linearity	225.565		225.565	1	.000
	Deviation from Linearity	127.820		15.978	1	.407
	Within Groups	579.173	1	11.356		
	Total	932.557	0			

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan budaya organisasi sebesar $0,216 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan budaya organisasi.

3) Uji linearitas variabel kinerja pegawai dan kompensasi

Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil uji linearitas kinerja pegawai dan kompensasi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between X3 Groups	(Combined)	543.434	4	38.817	4.589	.000
	Linearity	394.675		39.4675	46.656	.000
	Deviation from Linearity	148.759	3	11.443	1.353	.219
	Within Groups	389.123	6	8.459		
	Total	932.557	0			

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan kompensasi sebesar $0,219 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompensasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel stres kerja (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), dan variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 12. Hasil uji regresi linearitas berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Const ant)	- 4.225	2.631		- 1.606	.114
X1	.5 16	.095	.498	5.44 2	.000
X2	.2 94	.103	.223	2.84 2	.006
X3	.2 72	.073	.325	3.75 0	.000

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 di atas diperoleh
 $Y = -4,225 + 0.516X_1 + 0.294X_2 + 0.272X_3 + e$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -4.225 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel stres kerja, budaya organisasi dan kompensasi bernilai konstanta atau nol (0) maka nilai variabel sudah turun sebesar 4.225
2. Nilai koefisien variabel stres kerja (X1) sebesar 0.516 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar satu maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 51.6% nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0.294 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 29.4% nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel kompensasi (X3) sebesar 0.272 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 27.2% nilai koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesisi

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendirisendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				

1	(Consta	-	2.631		-	.114
nt)		4.225			1.606	
	X1	.5	.095	.498	5.44	.000
		16			2	
	X2	.2	.103	.223	2.84	.006
		94			2	
	X3	.2	.073	.325	3.75	.000
		72			0	

Sumber : *olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan tabel diatas, maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel stres kerja sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari alfa ($0.000 < 0.05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

- b) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel budaya organisasi sebesar 0,006 dimana nilai signifikan lebih kecil dari alfa ($0.006 < 0.05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

- c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kompensasi sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari alfa ($0.000 < 0.05$), maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil uji simultan (uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	654.086	3	218.029	44.628	.000 ^b
Residual	278.472	57	4.885		

Total	932.5	60			
	57				

Sumber : *data penelitian olahan SPSS 25 (2026)*

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F stres kerja, budaya organisasi dan kompensasi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari alfa ($0.000 < 0,05$), hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel 4 berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

c. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi maksudkan untuk menguji Hipotesis kelima untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y . Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,686	2,21031

Hasil Olahan SPSS Windows 25 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai R sebesar 0,837 atau 83,7%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel stres kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Adalah sebesar 83,7%, sedangkan selebihnya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.006.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000.
4. Secara simultan stres kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000
5. Besarnya pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor adalah sebesar 83,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>