



Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor
(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor)

¹Steven Waang Illu, ²Alvonso Fanisius Gorang, ³Theresia Lounggina Luisa Peny, ⁴Hermayanti

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 02 Oktober 2023

Revised: 18 Oktober 2023

Accepted: 29 Oktober 2023

Abstract

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him and in this study aims to determine the effect of work conflict, work stress, organizational commitment and compensation, this type of research is quantitative research with data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation studies. This study used primary population data and the sample was employees at the Alor Regency Public Works and Spatial Planning Office which amounted to 58 employees. And the sampling technique in this study is saturated samples. The statistical method used in this study is multiple linear regression. The results of this study show that: Partially the work conflict variable has a significant value of 0.000 where this value is smaller than the alpha value of 0.05 so that the results of this study receive H1 which states that partial work conflict has a positive effect on employee performance at the Office of Public Works and Spatial Planning of Alor Regency. The partial variable of work stress has a significant value of 0.006 where this value is smaller than the alpha value of 0.05 so that the results of this study receive H2 which states that partial work stress has a positive effect on employee performance at the Office of Public Works and Spatial Planning of Alor Regency. The partial variable of organizational commitment has a significant value of 0.000 where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study receive H3 which states that partial organizational commitment has a positive effect on employee performance at the Office of Public Works and Spatial Planning of Alor Regency. Partial compensation variable has a significant value of 0.001 where this value is smaller than the alpha value of 0.05 so that the results of this study receive H4 which states that partial compensation has a positive effect on employee performance at the Alor Regency Public Works and Spatial Planning Office. Simultaneously, work conflict variables, work stress, organizational commitment, and compensation have a significant value of 0.000, where this value is smaller than the alpha value, namely H5, which states that the variables of work conflict, work stress, organizational commitment, and compensation simultaneously have a positive effect on employee performance at the Alor Regency Public Works and Spatial Planning Office.

Keywords: *work conflict, work stress, organizational commitment, compensation to employee performance*

(*) Corresponding Author: stevenillu98@gmail.com

How to Cite: Illu, S. W., Gorang, A. F., Peny, T. L. L., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi sorotan yang paling penting dalam pelaksanaan aktivitas kerja dalam suatu organisasi, baik instansi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia ini juga baik menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Dimana sumber daya manusia tersebut akan menjadi sumber yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik, terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah. Oleh karena itu, diperlukan dukungan penuh secara maksimal dan optimal dalam kesiapan aparatur dalam pelaksanaan kerja tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam jalannya pembangunan suatu daerah melalui instansi tempat mereka bekerja.

Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai pegawai yang bergerak di bidang jasa guna melayani masyarakat melalui pemeliharaan dan pelaksanaan pembangunan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang selanjutnya biasa disebut Dinas PUPR mempunyai fungsi menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana diwilayah Kabupaten Alor, juga sebagai pelaksana di bidang pekerjaan umum yang berkaitan dengan berbagai macam proyek infrastruktur yang didanai dan dibangun oleh pemerintah untuk meningkatkan ekonomi, kesehatan maupun keamanan masyarakat Kabupaten Alor sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi tersebut pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang harus mempunyai kinerja yang baik agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, salah satunya lembaga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Selain itu ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang berasal dari internalnya, salah satunya yaitu konflik kerja, stress kerja, komitmen organisasi serta kompensasi.

Konflik kerja merupakan salah satu masalah yang timbul pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Masalah yang

dihadapi pegawai bisa bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, tergantung seberapa besar kekuatan dan kemampuan pegawai dalam menghadapinya. Apabila setiap persoalan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dapat terselesaikan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan dampak positif bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam mengembangkan pekerjaan. Sebaliknya apabila masalah-masalah tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai, karena masalah yang terjadi secara terus menerus dan dihadapi oleh pegawai dapat menimbulkan konflik yang berkepanjangan sehingga akan dapat menimbulkan dampak yang negatif.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami pegawai yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, Stress kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian dari kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Jenis-jenis stress kerja yang sering terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum yaitu: tantangan yang muncul akibat tanggung jawab pegawai yang semakin meningkat, tekanan waktu, dan dan juga tugas yang berkualitas tinggi. Penyebab Stress kerja juga sering terjadi karena ada beberapa factor penyebab yaitu: faktor tantangan lingkungan yang berbahaya berdampak pada keselamatan pegawai dan kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan, selanjutnya factor organisasi seperti tuntutan tugas yang berlebihan dan faktor individu biasanya terjadi seperti persoalan keluarga yang terjadi pada pegawai, sehingga pegawai mengalami stres kerja maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang pegawai dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan dalam pemberian tugas, memberikan beban kerja harus sesuai dengan kemampuan pegawai dan pegawai juga memiliki kemampuan dan keseimbangan dalam mengatur waktu dan tugas yang diembankan.

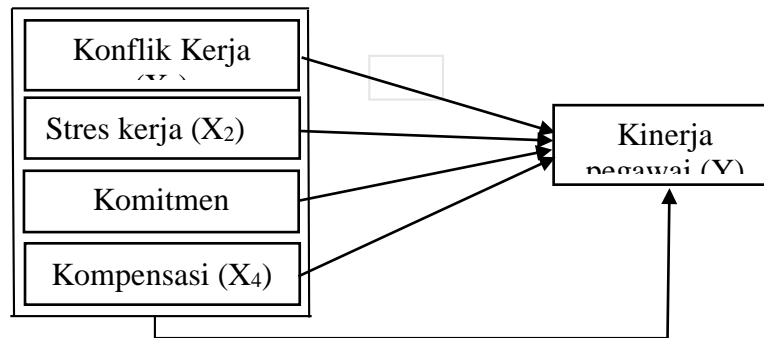
Membangun komitmen bagi setiap pegawai di dalam organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku positif dari anggota organisasi yang menunjukkan adanya kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar rasa loyalitas, kesediaan, dan partisipasi aktif para pegawai dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Hal ini dapat tercermin dalam upaya pegawai organisasi untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, serta berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal. Komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan para pegawai. Hal ini akan membantu para anggota untuk merasa lebih terlibat dan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Memang, membangun komitmen organisasi tentu akan menjadi tantangan bagi banyak orang dan kendala tentu akan muncul dalam menjaga komitmen organisasi. Beberapa kendala yang muncul dalam menjaga komitmen organisasi yaitu: ketidakpuasan kerja pegawai, kurangnya kejelasan peran dan tanggung jawab, kurangnya komunikasi yang efektif serta kepemimpinan yang buruk, ini merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Alor.

Selanjutnya kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja serta produktivitas organisasi. Untuk itu, penyelesaian masalah tersebut harus segera diselesaikan agar tidak mengganggu strategi tercapainya tujuan organisasi, kompensasi dapat sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas pekerjaannya yang dilakukan sesuai kebutuhan. Kompensasi tidak hanya berupa resiko tetapi juga non fisik. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada pegawai, ini dapat mendorong tingkat kepuasan pegawai terhadap organisasi Sehingga produktivitas dapat berjalan secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kompensasi yang sering terjadi dalam organisasi yaitu pemberian gaji, bonus/insentif, komisi dan tunjangan financial yang tidak sesuai dengan pekerjaan pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Alor.

Berdasarkan latar belakang diatas konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor sangat menarik untuk diteliti dengan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dalam hal inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda, uji t (uji parsial) dan uji F (Uji simultan). Hipotesis penelitian adalah: (1) konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (2) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (4) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (5) konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- ↪ : Pengaruh secara simultan

Gambar 1.

Kerangka Dasar Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

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

a) Hasil Uji Validitas konflik kerja (X₁)

Hasil uji validitas Variabel konflikl kerja (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel konflik kerja (X₁)

Pertanyaan	PearsonCorrelation	rtabel	Keterangan
P1	0,610	0,3	Valid
P2	0,704	0,3	Valid
P3	0,650	0,3	Valid
P4	0,719	0,3	Valid
P5	0,565	0,3	Valid
P6	0,603	0,3	Valid
P7	0,566	0,3	Valid
P8	0,688	0,3	Valid

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

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

b) Hasil Uji Validitas Variabel stres kerja (X₂)

Hasil uji validitas variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel stres kerja (X₂)

Pertanyaan	PearsonCorrelation	Rtabel	Keterangan
P1	0,743	0,3	Valid
P2	0,595	0,3	Valid
P3	0,553	0,3	Valid

P4	0,637	0,3	Valid
P5	0,530	0,3	Valid
P6	0,484	0,3	Valid
P7	0,575	0,3	Valid
P8	0,505	0,3	Valid

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas 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 pernyataan untuk variabel stres kerja dinyatakan valid.

c) Hasil Uji Validitas Variabel komitmen organisasi (X_3)

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel komitmen organisasi (X_3)

Pertanyaan	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,505	0,3	Valid
P2	0,599	0,3	Valid
P3	0,619	0,3	Valid
P4	0,555	0,3	Valid
P5	0,493	0,3	Valid
P6	0,600	0,3	Valid
P7	0,672	0,3	Valid
P8	0,546	0,3	Valid

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

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

d) Hasil uji validitas variabel kompensasi (X_4)

Hasil uji validitas variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (X_4)

Pertanyaan	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,842	0,3	Valid
P2	0,693	0,3	Valid
P3	0,809	0,3	Valid
P4	0,559	0,3	Valid
P5	0,815	0,3	Valid
P6	0,579	0,3	Valid
P7	0,667	0,3	Valid
P8	0,684	0,3	Valid

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

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

e) Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,699	0,3	Valid
P2	0,681	0,3	Valid
P3	0,737	0,3	Valid
P4	0,647	0,3	Valid
P5	0,694	0,3	Valid
P6	0,698	0,3	Valid
P7	0,569	0,3	Valid
P8	0,645	0,3	Valid

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas 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 pernyataan 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 terdapat 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 *Coronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada lima variabel penelitian.

Tabel 6.
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Konflik kerja (X_1)	0, .791	0,6	Reliebel
Stres kerja (X_2)	0,721	0,6	Reliebel
Komitmen organisasi (X_3)	0,708	0,6	Reliebel
kompensasi (X_4)	0,860	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,822	0,6	Reliebel

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), kompensasi (X_4) dan kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

3. 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 hererokedastsitas 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 7.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60569933
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.071
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas 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 dan variabel dependen 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 8.

Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.998	1.901		.525	.602
	konflik kerja	.085	.055	.290	1.536	.130
	stres kerja	-.071	.054	-.255	-1.305	.197
	komitmen organisasi	.015	.049	.044	.310	.758
	Kompensasi	-.028	.036	-.125	-.770	.445

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *gletser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi lebih besar dari 0,05 atau 5%, ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

c. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 9.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.677	3.022		-4.856	.000		
	konflik kerja	.571	.088	.494	6.488	.000	.499	2.004
	stres kerja	.245	.086	.224	2.837	.006	.466	2.145
	komitmen organisasi	.333	.078	.245	4.259	.000	.877	1.140
	kompensasi	.194	.057	.224	3.419	.001	.678	1.476

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel kualitas pelayanan, harga dan lokasi memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. `demikian juga variabel konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi memperoleh nilai dibawah batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Linearitas

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

1) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai dan konflik kerja

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

Tabel 10.
Uji Linearitas kinerja pegawai dan konflik kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * konflik kerja	Between Groups	(Combined)	704.373	12	58.698	10.429	.000
		Linearity	655.410	1	655.410	116.445	.000
		Deviation from Linearity	48.964	11	4.451	.791	.648
	Within Groups		253.282	45	5.628		
Total			957.655	57			

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan konflik kerja mendapatkan nilai signifikan diatas dari alfa (0,05) atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan konflik kerja.

2) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai dan stres kerja

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

Tabel 11.
Uji Linearitas kinerja pegawai dan stres kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * stres kerja	Between Groups	(Combined)	688.489	13	52.961	8.657	.000
		Linearity	559.805	1	559.805	91.510	.000
		Deviation from Linearity	128.684	12	10.724	1.753	.088
	Within Groups		269.167	44	6.117		

Total	957.655	57			
-------	---------	----	--	--	--

Sumber *data olahan SPSS SPSS 25 (2023)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan stres kerja mendapatkan nilai signifikan diatas dari alfa (0,05) atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan stres kerja.

3) Hasil Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan komitmen organisasi

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

Tabel 12.
Uji Linearitas kinerja pegawai dan komitemn organisasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	380.745	7	54.392	4.714	.000
		Linearity	239.744	1	239.744	20.778	.000
		Deviation from Linearity	141.001	6	23.500	2.037	.078
	Within Groups	576.910	50	11.538			
Total			957.655	57			

Sumber *data olahan SPSS SPSS 25 (2023)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan komitemen organisasi mendapatkan nilai signifikan diatas dari alfa (0,05) atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan komitemen organisasi.

4) Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan kompensasi

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

Tabel 13.
Uji Linearitas kinerja pegawai dan kompensasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * kompensasi	Between Groups	(Combined)	547.705	13	42.131	4.522	.000
		Linearity	399.320	1	399.320	42.859	.000
		Deviation from Linearity	148.386	12	12.365	1.327	.238
	Within Groups	409.950	44	9.317			
Total			957.655	57			

Sumber *data olahan SPSS SPSS 25 (2023)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan kompensasi mendapatkan nilai signifikan diatas dari alfa (0,05) atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompensasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

a) Hasil analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-14.677	3.022		-4.856	.000
konflik kerja	.571	.088	.494	6.488	.000
stres kerja	.245	.086	.224	2.837	.006
komitmen organisasi	.333	.078	.245	4.259	.000
kompensasi	.194	.057	.224	3.419	.001

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -14.677 + 0,571X_1 + 0,245X_2 + 0,333X_3 + 0,194X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -14,677 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar -14,677
- b. Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja (X_1) sebesar 0,571 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel konflik kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 57,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel konflik kerja dan variabel kinerja pegawai.
- c. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar 0,245 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 24,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai.
- d. Nilai koefisien regresi variabel komitemn organisasi (X_3) sebesar 0,333 nilai ini mengandung arti bahwa meningkatnya komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 33,3% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai.
- e. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_4) sebesar 0,194 nilai ini mengandung arti bahwa meningkatnya kompensasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami

peningkatan sebesar 19,4% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai.

b) 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 sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 15.
Hasil Uji parsial(uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.677	3.022		-4.856	.000
konflik kerja	.571	.088	.494	6.488	.000
stres kerja	.245	.086	.224	2.837	.006
komitmen organisasi	.333	.078	.245	4.259	.000
kompensasi	.194	.057	.224	3.419	.001

Sumber data olahan SPSS SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1 pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil data dalam tabel 4.24 menunjukkan nilai signifikan uji t variabel konflik kerja dimana nilai ini lebih kecil dari alfa ($0,000 < 0,05$). Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kator dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2 pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil data dalam tabel 4.24 menunjukkan nilai signifikan uji t variabel stres kerja dimana nilai ini lebih kecil dari alfa ($0,006 < 0,05$). Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kator dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3 pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil data dalam tabel 4.24 menunjukkan nilai signifikan uji t variabel komitmen organisasi dimana nilai ini lebih kecil dari alfa ($0,000 < 0,05$). Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kator dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor diterima.

4) Pengujian Hipotesis 4 pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil data dalam tabel 4.24 menunjukkan nilai signifikan uji t variabel kompensasi dimana nilai ini lebih kecil dari alfa ($0,001 < 0,05$). Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai pada kator dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor diterima.

c) 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 bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 16.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.694	4	202.673	73.092	.000 ^b
	Residual	146.961	53	2.773		
	Total	957.655	57			

Sumber *data olahan SPSS SPSS 25 (2023)*

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hipotesis 5 pengaruh konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data terlihat dalam tabel 4.25 di atas diketahui nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% maka hipotesis 5 menyatakan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a).

KESIMPULAN

1. Secara parsial konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,006.
3. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001.
5. Secara simultan konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang dibuktikan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.35797/jab.12.1.61-70>
- Djarmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A., Hermayanti, H., Peny, T. L., & Awang, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7637817>
- Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Hermayanti, H., & Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396498>
- Hermayanti, H., Peny, T. L., Gorang, A., & Awang, M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639090>
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 2127-2142.
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI

- TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.1267>
- Tans, S. A., & Maro, Y. (2018). CHARACTERISTICS OF INDIVIDUALS AND ANALYSIS OF RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORK ENVIRONMENT UNIT OFFICE AIRPORT OPERATOR OF MALI SUB DISTRICT ALOR KABOLA. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 33-33.