



## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OMBAY KABUPATEN ALOR

Onesimus Datemoli<sup>1</sup>, Hermayanti<sup>2</sup>,  
Alvonso Fanisius Gorang<sup>3</sup>, Theresia Lounggina Luisa Peny<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 10 September 2026  
Revised: 15 September 2026  
Accepted: 01 Oktober 2026

### Abstract

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan di PT. Ombay Kabupaten Alor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kompensasi Stres Kerja Dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di PT. Ombay Kabupaten Alor sebanyak 40 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji parsial dan uji simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel Kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel Kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel stres kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel budaya kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,001 < 0,05$ ). Secara simultan variabel kompetensi kompensasi stres kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, lebih kecil dari alfa yang digunakan ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh variabel Kompetensi Kompensasi Stres Kerja Dan Budaya Kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor sebesar 0,708 atau 70,8%.

**Keywords:** *Kompetensi, Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Kerja, Kinerja karyawan*

[mantaonhermayanti1@gmail.com](mailto:mantaonhermayanti1@gmail.com)

**How to Cite:** Datemoli, O., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Begitu pentingnya keberadaan karyawan tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kinerja karyawan agar mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan meningkatnya, kualitas kinerja, efektifitas, dan kemandirian karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Kinerja karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam suatu instansi. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Kompetensi karyawan Pada PT. Ombay Kabupaten Alor dapat dilihat dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dibebankan kepadanya. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Ombay kompetensi karyawan antara lain pengetahuan yang kurang, pemahaman terhadap pekerjaan yang kurang secara teknis dan kurang menguasai peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu karena kurangnya pengalaman, pendidikan dan training.

Disamping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi finansial di PT. Ombay Kabupaten Alor antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja yang berbeda. Semakin giat bekerja dengan mengambil pekerjaan-pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya, semakin besar pula kompensasi finansial yang diterima. Dengan demikian, pengharapan adanya kompensasi sekaligus juga pemberian kompensasi menjadi berdampak pada pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan pada PT. Ombay terdapat beberapa karyawan mengalami kelelahan. Dalam menyelesaikan pekerjaan sering mengalami kelelahan-kelelahan yang bisa saja menimbulkan kurang stabil dalam kerja atau perasaan yang tidak senang ketika bekerja. Perasaan itu bisa dikategorikan sebagai stres kerja terkadang juga terlihat ada karyawan yang duduk sendiri bahkan mengalami gangguan fisik seperti kesehatan yang terganggu yaitu sulit tidur atau darah meningkat atau kelemahan tubuh lainnya. Setelah di teliti ternyata

hal ini disebabkan karena Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja di pengaruhi oleh Karakteristik lingkungan sosial, iklim organisasi, dan Karakteristik fisik lingkungan kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan pada PT. Ombay terdapat Budaya kerja. Budaya kerja adanya tradisi-tradisi yang dilakukan oleh karyawan tradisi – tradisi itu adanya hubungan kekeluargaan dalam hubungan suka maupun duka yang sudah membudaya ketika karyawan itu bekerja. budaya kerja itu bisa tercipta dengan baik dan juga bisa tidak baik tergantung dari suasana kerja kondisi dimana karyawan itu melakukan pekerjaan.

Budaya kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana namun budaya kerja akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

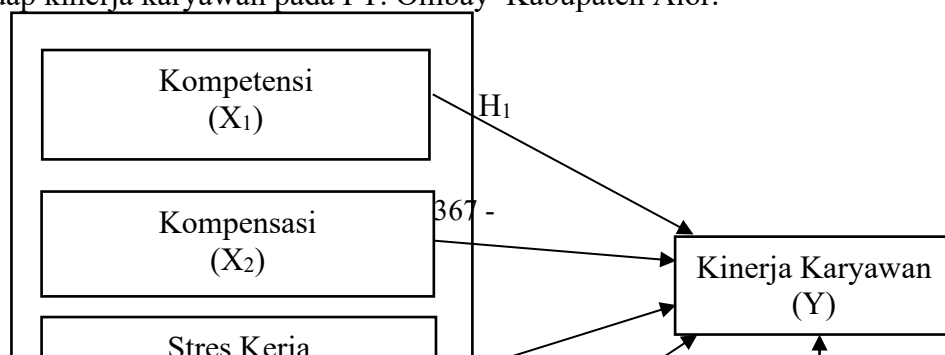
Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang Analisis Pengaruh kompetensi ,kompensasi, stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ombay Kabupaten Alor.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua populasi menjadi sampel penelitian ( $N=n$ ) yaitu semua karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor dengan jumlah 40 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. 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 dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor. (2). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor. ( 3). Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor. (4). Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor. (5). Kompetensi, kompensasi, stres kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor.





**Gambar 1.**  
**Kerangka Dasar Penelitian**

Keterangan:

: Pengaruh ~~secara~~ parsial

: Pengaruh ~~secara~~ simultan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan deskripsi lain jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, masa kerja dan deskripsi lainnya tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Identitas Responden disajikan dalam tabel-tabel berikut menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja Jawaban responden berdasarkan angket yang disebarkan kepada 40 orang karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor Sebagai Berikut :

##### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No     | Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1      | Laki-Laki     | 24        | 60,0           |
| 2      | Perempuan     | 16        | 40,0           |
| Jumlah |               | 40        | 100            |

Sumber : *olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. Ombay Kabupaten Alor yaitu laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 60,0% sedangkan perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase 40,0%.

##### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Responden yang diminta untuk mengisi koesioner berada pada tingkat usia yang berbeda-beda. Pada tabel 2 di bawah ini akan dipaparkan gambaran tingkatan usia responden yang telah diklasifikasikan.

Tabel 2.  
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

| No     | Umur     | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|----------|-----------|----------------|
| 1      | 25 tahun | 2         | 5,0            |
| 2      | 42 tahun | 3         | 7,5            |
| 3      | 36 tahun | 4         | 10,0           |
| 4      | 26 tahun | 2         | 5,0            |
| 5      | 27 tahun | 3         | 7,5            |
| 6      | 40 tahun | 3         | 7,5            |
| 7      | 28 tahun | 2         | 5,0            |
| 8      | 29 tahun | 3         | 7,5            |
| 9      | 30 tahun | 2         | 5,0            |
| 10     | 31 tahun | 2         | 5,0            |
| 11     | 38 tahun | 2         | 5,0            |
| 12     | 40 tahun | 3         | 7,5            |
| 13     | 32 tahun | 2         | 5,0            |
| 14     | 45 tahun | 2         | 5,0            |
| 15     | 33 tahun | 2         | 5,0            |
| 16     | 35 tahun | 3         | 7,5            |
| Jumlah |          | 40        | 100            |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan identitas responden berdasarkan umur pada karyawan PT. Ombay Kabupaten Alor yaitu 25 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0% diikuti oleh responden usia 42 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5%, diikuti oleh responden usia 36 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 10,0%, diikuti oleh responden usia 26 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, diikuti oleh responden usia 27 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5%, diikuti oleh responden usia 40 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5% diikuti oleh responden usia 28 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, diikuti oleh responden usia 29 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5%, diikuti oleh responden usia 30 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, diikuti oleh responden usia 31 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, diikuti oleh responden usia 40 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5%, diikuti oleh responden usia 32 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, diikuti oleh responden usia 45 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, diikuti oleh responden usia 33 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 5,0%, dan diikuti oleh responden usia 35 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,5%.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden juga bervariasi mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Strata satu (S1). Dalam tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah responden pada tiap-tiap tingkat pendidikan.

Tabel 3.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No     | Pendidikan   | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|--------------|-----------|----------------|
| 1      | SMA          | 36        | 90,0           |
| 2      | Sarjana (S1) | 4         | 10,0           |
| Jumlah |              | 40        | 100            |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan identitas responden berdasarkan pendidikan pada karyawan PT. Ombay Kabupaten Alor yaitu tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 90,0%, dan diikuti dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 10,0%.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel 4.berikut ini :

Tabel 4.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No     | Masa Kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|------------|-----------|----------------|
| 1      | 8 tahun    | 5         | 12,5           |
| 2      | 2 tahun    | 1         | 2,5            |
| 3      | 4 tahun    | 3         | 7,5            |
| 4      | 5 tahun    | 2         | 5,0            |
| 5      | 7 tahun    | 2         | 5,0            |
| 6      | 9 tahun    | 2         | 5,0            |
| 7      | 10 tahun   | 3         | 7,5            |
| 8      | 12 tahun   | 2         | 5,0            |
| 9      | 14 tahun   | 3         | 7,5            |
| 10     | 16 tahun   | 4         | 10,0           |
| 11     | 19 tahun   | 3         | 7,5            |
| 12     | 21 tahun   | 3         | 7,5            |
| 13     | 23 tahun   | 7         | 17,5           |
| Jumlah |            | 40        | 100            |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan identitas responden berdasarkan masa kerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor yaitu masa kerja selama 8 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 12,5%, diikuti dengan masa kerja selama 2 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,5%, diikuti dengan masa kerja selama 4 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 7,5%, diikuti dengan masa kerja selama 5 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,0%, diikuti dengan masa kerja selama 7 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,0%, diikuti dengan masa kerja selama 9 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,0%, diikuti dengan masa kerja selama 10 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 7,5%, diikuti dengan masa kerja selama 12 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,0%, diikuti dengan masa kerja selama 14 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 7,5% diikuti dengan masa kerja selama 16 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase

sebesar 10,0%, diikuti dengan masa kerja selama 19 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 7,5%, diikuti dengan masa kerja selama 21 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 7,5%, dan diikuti dengan masa kerja selama 23 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 17,5%.

## 2. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ), variabel stres kerja ( $X_3$ ), dan variabel budaya kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Ombay Kabupaten Alor.

### 1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Deskripsi jawaban responden variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

| No<br>Pernyataan | Skor Jawaban  |   |               |      |             |     |         |      |          |      | Jumlah |     |
|------------------|---------------|---|---------------|------|-------------|-----|---------|------|----------|------|--------|-----|
|                  | TP/STS<br>(1) |   | HTP/TS<br>(2) |      | KK/N<br>(3) |     | S/S (4) |      | S/SS (5) |      |        |     |
|                  | F             | % | F             | %    | F           | %   | F       | %    | F        | %    | F      | %   |
| 1                | 0             | 0 | 4             | 10,0 | 0           | 0   | 14      | 35,0 | 22       | 55,0 | 40     | 100 |
| 2                | 0             | 0 | 4             | 10,0 | 0           | 0   | 13      | 32,5 | 23       | 57,5 | 40     | 100 |
| 3                | 0             | 0 | 4             | 10,0 | 0           | 0   | 14      | 35,0 | 22       | 55,0 | 40     | 100 |
| 4                | 0             | 0 | 5             | 12,5 | 1           | 2,5 | 10      | 25,0 | 24       | 60,0 | 40     | 100 |
| 5                | 0             | 0 | 4             | 10,0 | 1           | 2,5 | 10      | 25,0 | 25       | 62,5 | 40     | 100 |
| 6                | 0             | 0 | 11            | 27,5 | 1           | 2,5 | 10      | 25,0 | 18       | 45,0 | 40     | 100 |
| 7                | 0             | 0 | 4             | 10,0 | 1           | 2,5 | 17      | 42,5 | 18       | 45,0 | 40     | 100 |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel variabel kompetensi berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

### 2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Deskripsi jawaban responden variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

| No<br>Pernyataan | Skor Jawaban  |   |               |   |             |     |         |      |          |      | Jumlah |     |
|------------------|---------------|---|---------------|---|-------------|-----|---------|------|----------|------|--------|-----|
|                  | TP/STS<br>(1) |   | HTP/TS<br>(2) |   | KK/N<br>(3) |     | S/S (4) |      | S/SS (5) |      |        |     |
|                  | F             | % | F             | % | F           | %   | F       | %    | F        | %    | F      | %   |
| 1                | 0             | 0 | 0             | 0 | 2           | 5,0 | 15      | 37,5 | 23       | 57,5 | 40     | 100 |
| 2                | 0             | 0 | 0             | 0 | 3           | 7,5 | 14      | 35,0 | 23       | 57,5 | 40     | 100 |
| 3                | 0             | 0 | 0             | 0 | 3           | 7,5 | 15      | 37,5 | 22       | 55,0 | 40     | 100 |
| 4                | 0             | 0 | 0             | 0 | 3           | 7,5 | 19      | 47,5 | 18       | 45,0 | 40     | 100 |
| 5                | 0             | 0 | 0             | 0 | 3           | 7,5 | 10      | 25,0 | 27       | 67,5 | 40     | 100 |
| 6                | 0             | 0 | 0             | 0 | 3           | 7,5 | 17      | 42,5 | 20       | 50,0 | 40     | 100 |
| 7                | 0             | 0 | 0             | 0 | 2           | 5,0 | 16      | 40,0 | 22       | 55,0 | 40     | 100 |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Kompensasi berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

### 3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel stres kerja

| No<br>Pernyataan | Skor Jawaban  |   |               |      |             |     |         |      |          |      | Jumlah |     |
|------------------|---------------|---|---------------|------|-------------|-----|---------|------|----------|------|--------|-----|
|                  | TP/STS<br>(1) |   | HTP/TS<br>(2) |      | KK/N<br>(3) |     | S/S (4) |      | S/SS (5) |      |        |     |
|                  | F             | % | F             | %    | F           | %   | F       | %    | F        | %    | F      | %   |
| 1                | 0             | 0 | 1             | 2,5  | 2           | 5,0 | 17      | 42,5 | 20       | 50,0 | 40     | 100 |
| 2                | 0             | 0 | 1             | 2,5  | 2           | 5,0 | 15      | 37,5 | 22       | 55,0 | 40     | 100 |
| 3                | 0             | 0 | 0             | 0    | 2           | 5,0 | 16      | 40,0 | 22       | 55,0 | 40     | 100 |
| 4                | 0             | 0 | 4             | 10,0 | 0           | 0   | 18      | 45,0 | 18       | 45,0 | 40     | 100 |
| 5                | 0             | 0 | 1             | 2,5  | 1           | 2,5 | 15      | 37,5 | 23       | 57,5 | 40     | 100 |
| 6                | 0             | 0 | 1             | 2,5  | 1           | 2,5 | 19      | 47,5 | 19       | 47,5 | 40     | 100 |
| 7                | 0             | 0 | 1             | 2,5  | 1           | 2,5 | 17      | 42,5 | 21       | 52,5 | 40     | 100 |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel stres kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

### 4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya kerja

Tabel 8.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya kerja

| No<br>Pernyataan | Skor Jawaban |   |            |      |          |      |         |      |          |      | Jumlah |     |
|------------------|--------------|---|------------|------|----------|------|---------|------|----------|------|--------|-----|
|                  | TP/STS (1)   |   | HTP/TS (2) |      | KK/N (3) |      | S/S (4) |      | S/SS (5) |      |        |     |
|                  | F            | % | F          | %    | F        | %    | F       | %    | F        | %    | F      | %   |
| 1                | 0            | 0 | 4          | 10,0 | 0        | 0    | 26      | 65,0 | 10       | 25,0 | 40     | 100 |
| 2                | 0            | 0 | 4          | 10,0 | 2        | 5,0  | 25      | 62,5 | 9        | 22,5 | 40     | 100 |
| 3                | 0            | 0 | 3          | 7,5  | 2        | 5,0  | 25      | 62,5 | 10       | 25,0 | 40     | 100 |
| 4                | 0            | 0 | 9          | 22,5 | 4        | 10,0 | 26      | 65,0 | 1        | 2,5  | 40     | 100 |
| 5                | 0            | 0 | 4          | 10,0 | 5        | 12,5 | 24      | 60,0 | 7        | 17,5 | 40     | 100 |
| 6                | 0            | 0 | 4          | 10,0 | 7        | 17,5 | 25      | 62,5 | 4        | 10,0 | 40     | 100 |
| 7                | 0            | 0 | 4          | 10,0 | 3        | 7,5  | 29      | 72,5 | 4        | 10,0 | 40     | 100 |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan tabel 8. di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Budaya kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

### 5. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

| No<br>Pernyataan | Skor Jawaban  |   |               |     |             |     |         |      |          |      | Jumlah |     |
|------------------|---------------|---|---------------|-----|-------------|-----|---------|------|----------|------|--------|-----|
|                  | TP/STS<br>(1) |   | HTP/TS<br>(2) |     | KK/N<br>(3) |     | S/S (4) |      | S/SS (5) |      |        |     |
|                  | F             | % | F             | %   | F           | %   | F       | %    | F        | %    | F      | %   |
| 1                | 0             | 0 | 0             | 0   | 3           | 7,5 | 19      | 47,5 | 18       | 45,0 | 40     | 100 |
| 2                | 0             | 0 | 0             | 0   | 1           | 2,5 | 22      | 55,0 | 17       | 42,5 | 40     | 100 |
| 3                | 0             | 0 | 3             | 7,5 | 3           | 7,5 | 21      | 52,5 | 13       | 32,5 | 40     | 100 |
| 4                | 0             | 0 | 0             | 0   | 1           | 2,5 | 27      | 67,5 | 12       | 30,0 | 40     | 100 |
| 5                | 0             | 0 | 0             | 0   | 1           | 2,5 | 14      | 35,0 | 25       | 62,5 | 40     | 100 |
| 6                | 0             | 0 | 0             | 0   | 0           | 0   | 25      | 62,5 | 15       | 37,5 | 40     | 100 |
| 7                | 0             | 0 | 0             | 0   | 1           | 2,5 | 22      | 55,0 | 17       | 42,5 | 40     | 100 |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 9. di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel Kinerja Karyawan berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

### 3. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesahihan butir-butir pertanyaan yang dipakai dalam suatu instrument. Instrumen dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Valid atau tidak validnya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment* ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya.

#### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10.  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

| Pernyataan | Pearson<br>Correlation | Syarat     | Keterangan |
|------------|------------------------|------------|------------|
| P1         | 0,942                  | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P2         | 0,930                  | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P3         | 0,920                  | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P4         | 0,885                  | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P5         | 0,936                  | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P6         | 0,687                  | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P7         | 0,960                  | $\geq 0,3$ | Valid      |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 10. hasil uji validitas variabel kompetensi diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kompetensi dinyatakan valid.

#### 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11.  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Pernyataan | Pearson<br>Correlation | Syarat | Keterangan |
|------------|------------------------|--------|------------|
|------------|------------------------|--------|------------|

|    |       |            |       |
|----|-------|------------|-------|
| P1 | 0,772 | $\geq 0,3$ | Valid |
| P2 | 0,881 | $\geq 0,3$ | Valid |
| P3 | 0,907 | $\geq 0,3$ | Valid |
| P4 | 0,899 | $\geq 0,3$ | Valid |
| P5 | 0,907 | $\geq 0,3$ | Valid |
| P6 | 0,921 | $\geq 0,3$ | Valid |
| P7 | 0,887 | $\geq 0,3$ | Valid |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 11. hasil uji validitas variabel Kompensasi diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kompensasi dinyatakan valid.

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

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

Tabel 12.

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| Pernyataan | Pearson Correlation | Syarat     | Keterangan |
|------------|---------------------|------------|------------|
| P1         | 0,897               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P2         | 0,872               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P3         | 0,600               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P4         | 0,479               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P5         | 0,868               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P6         | 0,836               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P7         | 0,860               | $\geq 0,3$ | Valid      |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 12. hasil uji validitas variabel Stres Kerja diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

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

Tabel 13.

Hasil Uji Validitas Variabel budaya kerja

| Pernyataan | Pearson Correlation | Syarat     | Keterangan |
|------------|---------------------|------------|------------|
| P1         | 0,851               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P2         | 0,833               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P3         | 0,625               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P4         | 0,889               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P5         | 0,851               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P6         | 0,801               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P7         | 0,908               | $\geq 0,3$ | Valid      |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 13. hasil uji validitas variabel budaya kerja diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3.

Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel budaya kerja dinyatakan valid.

#### 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Pernyataan | Pearson Correlation | Syarat     | Keterangan |
|------------|---------------------|------------|------------|
| P1         | 0,809               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P2         | 0,583               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P3         | 0,593               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P4         | 0,602               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P5         | 0,740               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P6         | 0,698               | $\geq 0,3$ | Valid      |
| P7         | 0,779               | $\geq 0,3$ | Valid      |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 14. hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sehingga semakin tinggi tingkat reabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut (Ghozali: 2013).

Sebuah item dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  ; sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dikatakan tidak *reliable*.

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 15.

Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

| Variabel         | <i>Cronbach Alpha</i> | Syarat     | Keterangan |
|------------------|-----------------------|------------|------------|
| Kompetensi       | 0,950                 | $\geq 0,6$ | Reliebel   |
| Kompensasi       | 0,953                 | $\geq 0,6$ | Reliebel   |
| Stres kerja      | 0,877                 | $\geq 0,6$ | Reliebel   |
| Budaya kerja     | 0,854                 | $\geq 0,6$ | Reliebel   |
| Kinerja karyawan | 0,747                 | $\geq 0,6$ | Reliebel   |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 15. di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), budaya kerja ( $X_4$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

#### 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 16.  
Hasil Uji Normalitas

|                                  |                          |          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|----------|-------------------------|
| N                                |                          |          | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     |          | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           |          | 1.42109533              |
|                                  | Most Extreme Differences | Absolute | .128                    |
|                                  |                          | Positive | .118                    |
|                                  |                          | Negative | -.128                   |
| Test Statistic                   |                          |          | .128                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          |          | .095 <sup>c</sup>       |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 16 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogorov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,095 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

*Uji heterokedastisitas* bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 17  
Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | .640                        | 2.089      |                           | .306  | .761 |
| Kompetensi   | -.047                       | .025       | -.309                     | 1.912 | .064 |

|       |         |      |      |      |      |      |
|-------|---------|------|------|------|------|------|
| asi   | Kompens | .013 | .041 | .055 | .324 | .748 |
| Kerja | Stres   | .015 | .041 | .060 | .360 | .721 |
| Kerja | Budaya  | .035 | .035 | .156 | .994 | .327 |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,748 > 0,05$  atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

### 3. Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance*  $> 01$  dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 18  
Uji Multikolineritas

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.518                       | 3.428      |                           | -.151 | .881 |                         |       |
| Kompetensi   | .174                        | .040       | .406                      | 4.309 | .000 | .940                    | 1.064 |
| Kompensasi   | .292                        | .067       | .429                      | 4.345 | .000 | .857                    | 1.167 |
| Stres Kerja  | .251                        | .068       | .361                      | 3.709 | .001 | .880                    | 1.137 |
| Budaya Kerja | .330                        | .058       | .520                      | 5.678 | .000 | .996                    | 1.004 |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 18 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada masing- masing variabel dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilakukan melalui *testoflinearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity*  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabe 19  
Uji Linearitas

| o | Variabel     | Deviation From Linearity |       |
|---|--------------|--------------------------|-------|
|   |              | F                        | Sig.  |
| 1 | Kompetensi   | 1,121                    | 0,326 |
| 2 | Kompensasi   | 624                      | 0,751 |
| 3 | Stres Kerja  | 437                      | 0,889 |
| 4 | Budaya Kerja | 1,646                    | 0,149 |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada  $\alpha \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

### Analisis Lanjutan

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Kompetensi, Kompensasi Stres Kerja Dan Budaya Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor dengan persamaan sebagai berikut :

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

Tabel 20

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | -.518                       | 3.428      |                           | -.151 | .881 |
| Kompetensi   | .174                        | .040       | .406                      | 4.309 | .000 |
| Kompensasi   | .292                        | .067       | .429                      | 4.345 | .000 |
| Stres Kerja  | .251                        | .068       | .361                      | 3.709 | .001 |
| Budaya Kerja | .330                        | .058       | .520                      | 5.678 | .000 |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 20 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,518 + 0,174X_1 + 0,292X_2 + 0,251X_3 + 0,330X_4 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar -0,518 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kompetensi, kompensasi, stres kerja, dan budaya kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y akan berkurang sebesar 0,518
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,174 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 17,4%. nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel kompetensi dan variabel kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,292 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu

satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 29,2%. nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,251 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 25,1%. nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada pengaruh positif antara variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,330. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 33%. nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada pengaruh positif antara variabel budaya kerja dan variabel kinerja karyawan.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan dengan asumsi : Jika Sig uji  $t > \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  ditolak. Jika Sig uji  $t \leq \alpha$  (0,05), maka  $H_a$  diterima. Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 21  
Hasil Uji parsial (Uji t)

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | -.518                       | 3.428      |                           | -.151 | .881 |
| Kompetensi   | .174                        | .040       | .406                      | 4.309 | .000 |
| Kompensasi   | .292                        | .067       | .429                      | 4.345 | .000 |
| Stres Kerja  | .251                        | .068       | .361                      | 3.709 | .001 |
| Budaya Kerja | .330                        | .058       | .520                      | 5.678 | .000 |

Sumber : olahan peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 21 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 21 di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel

kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

## **2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 21 di atas mengatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

## **3. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 21 di atas mengatakan bahwa variabel stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel stres kerja sebesar  $0,001 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

## **4. Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 21 di atas mengatakan bahwa variabel budaya kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel budaya kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

### **Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 22  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

|      |        |         |    |        |      |                |
|------|--------|---------|----|--------|------|----------------|
| 1    | Regres | 191.214 | 4  | 47.804 | 21.2 | .00            |
| sion |        |         |    |        | 43   | 0 <sup>b</sup> |
|      | Residu | 78.761  | 35 | 2.250  |      |                |
| al   |        |         |    |        |      |                |
|      | Total  | 269.975 | 39 |        |      |                |

*Sumber : olahan peneliti, (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan table 22 di atas mengatakan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, stres kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

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

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor.
4. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor.
5. Kompetensi, kompensasi, stres kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor.
6. Pengaruh kompetensi kompensasi, stres kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ombay Kabupaten Alor adalah sebesar 70,8%

## 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>