

Received : December 2019	Accepted : February 2020	Published : February 2020
--------------------------	--------------------------	---------------------------

## **Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak**

**Marselinus Seran<sup>1\*</sup>, Anwar Sanusi<sup>2</sup>, Abdul Manan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Merdeka Malang*

<sup>2,3</sup>*Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang*

*Email.: dseran60@gmail.com\**

### **Abstract**

*The purpose of this study is to research the antecedent aspects of competence, compensation, and work pressure on the performance of contract employees. The study was conducted in eastern Indonesia in the Malacca District, East Nusa Tenggara. The study population was all contract employees in the Public Works Office. The total population of the study was 166 respondents. Sampling using slovin formula, the number of samples in this study was 63 people. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of competence and compensation have a positive effect on the performance of contract employees, while work pressure does not affect the performance of contract employees.*

*Keywords: Competence, compensation, works pressure, performance of contract employees*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji aspek anteseden kompetensi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kontrak. Penelitian dilakukan di Indonesia wilayah timur di Kabupaten Malaka, Nusa Tenggara Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak di Kantor Dinas Pekerjaan Umum. Jumlah populasi penelitian sebanyak 166 responden. Pengambilan sampelnya menggunakan rumus slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kontrak, sedangkan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga kontrak.

Kata kunci: Kompetensi, kompensasi, stres kerja, kinerja tenaga kontrak

## **1. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan (Montolalu et al, 2016).

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang di miliki (Simamora, 2006).

Menurut Roziqin (2010:41), kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2009:5), mengatakan kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi

dalam waktu tertentu. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan keterampilan atau kompetensi yang baik.

Rivai (2009:289) mengatakan kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap karyawan di dalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Menurut Wibowo (2007:324), menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain kompetensi, hal lain yang juga akan sangat membantu dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah organisasi adalah kompensasi dan stres kerja. Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Sedangkan Sedarmayanti (2010:239), mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja.

Selain kompetensi dan kompensasi, dalam kehidupan berorganisasi sebuah instansi juga dipengaruhi oleh stres kerja setiap pegawai. Menurut (Dhanial, 2010) stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja pegawai menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Ketidaksiapan pekerjaan dengan kompetensi kerja juga dapat mengakibatkan stres kerja berkepanjangan. Stres kerja menimbulkan banyak dampak bagi pegawai, ketika pegawai dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya dapat mengakibatkan kekhawatiran, ketakutan dan konflik. Stres kerja akan menimbulkan dampak yang kuat ketika suatu masalah datang bertubi-tubi. Stres kerja juga dapat menimbulkan penurunan dari kompetensi kerja. Namun apa bila tidak ada tantangan atau tekanan dari perusahaan juga tidak akan meningkatkan kompetensi dari pegawai. Stres kerja cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya.

Proses meningkatkan kinerja pegawai adalah proses yang sangat penting. Selain untuk merealisasikan tujuan instansi, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi baik instansi di kalangan masyarakat. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah adanya kompetensi yang baik di lingkungan instansi. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai serta kompensasi yang diberikan maka semakin optimal kinerja pegawai untuk menjalankan tugasnya. Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Malaka, Nusa Tenggara Timur.

Satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Malaka dinas pekerjaan umum Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang pekerjaan umum. Adapun dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, dinas pekerjaan umum mempunyai fungsi organik dengan tata kerja perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pekerjaan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pekerjaan umum dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya (Dinas PUPR Kabupaten Malaka, 2018).

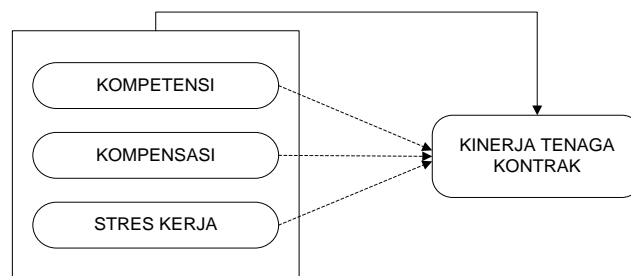
Setiap pegawai dituntut untuk dapat memiliki sifat profesional, jujur, bertanggung jawab, disiplin dalam menaati peraturan, cakap dan handal berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta berpegang teguh pada kode etik profesi, memiliki *self control* dan berorientasi pada kualitas kinerja dengan cara kerja yang efisien, efektif dan profesional, serta memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kepentingan dan masalah-masalah yang ada dalam masyarakat serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sebagai konsekuensi logis dari semakin besarnya tugas dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Malaka.

Harapan terhadap profesionalisme tenaga kontrak ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh tenaga kontrak. Tenaga kontrak yang masih kurang profesional dan masih kurang memiliki kesadaran moral cenderung menghindari dari tugas pokok dan fungsi yang amanatkan, karena itu akan terjadi kesenjangan antar tenaga kontrak yang lain pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka, sehingga hal tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala tenaga kontrak belum beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka peneliti ingin meneliti tentang dampak kompetensi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kontrak di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka.

## 2. Metodologi

### 2.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka. Hal awal yang akan dilakukan adalah meneliti masing-masing pengaruh dari variabel  $X_1$  (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja Tenaga Kontrak),  $X_2$  (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Tenaga Kontrak),  $X_3$  (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Tenaga Kontrak), dan selanjutnya variabel X apa yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Y.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil adalah semua dari tenaga kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka yang berjumlah 166 orang. Sampel dari penelitian ini yaitu dari tenaga kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sekaran, 2014). Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel pada perhitungan yang dijelaskan adalah 62,40 atau dibulatkan menjadi 63. Maka sampel yang akan diteliti sebanyak 63 tenaga kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka.

### 2.3. Metode Analisis Data

Pada penelitian data yang terkumpul akan ditabulasi dan di analisis dengan cara: (1) analisis deskriptif, analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan setiap variabel penelitian. (2) analisis regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel

bebas manakah yang paling berpengaruh di antara variabel yang lain. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Stres Kerja

ε = error

α = Intercept

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel bebas

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Pengujian Instrumen Penelitian

##### *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Nilai signifikansi r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 (α = 0.05) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang dihasilkan menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar 0,60 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

#### 3.2. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	63	34	50	44.57	3.527
Kompensasi	63	44	60	56.56	4.606
Stres Kerja	63	14	24	19.83	2.400
Kinerja Tenaga Kontrak	63	35	50	43.38	3.941

##### 1) Kinerja tenaga kontrak (Y)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, terhadap 63 sampel tenaga kontrak di dinas pekerjaan umum, menunjukkan bahwa kinerja tenaga kontrak terendah (*minimum*) sebesar 35, sedangkan kinerja tenaga kontrak tertinggi (*maximum*) sebesar 50, mean dari kinerja tenaga kontrak sebesar 43.38 dan standar deviasi yang mana menggambarkan sebaran nilai-nilai sampel sebesar 3.941, dimana nilainya lebih besar dari rata-rata, standar deviasi ini mengindikasikan tingginya variasi kinerja pada variabel kinerja tenaga kontrak.

##### 2) Kompetensi (X1)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, terhadap 63 sampel tenaga kontrak di dinas pekerjaan umum, menunjukkan bahwa kompetensi terendah (*minimum*) sebesar 34, sedangkan kompetensi tertinggi (*maximum*) sebesar 50, *mean* dari kompetensi sebesar 44.57 dan standar deviasi yang mana menggambarkan sebaran nilai-nilai sampel sebesar 3.527, dimana nilainya lebih besar dari rata-rata, standar deviasi ini mengindikasikan sebaran data variabel kompetensi memiliki variasi yang tinggi.

3) Kompensasi (X2)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, terhadap 63 sampel tenaga kontrak di dinas pekerjaan umum, menunjukkan bahwa kompensasi terendah (*minimum*) sebesar 44, sedangkan kompensasi tertinggi (*maximum*) sebesar 60, *mean* dari kompensasi sebesar 56.56 dan standar deviasi yang mana menggambarkan sebaran nilai-nilai sampel sebesar 4.606, dimana nilainya lebih besar dari rata-rata, standar deviasi ini mengindikasikan sebaran data variabel kompensasi memiliki variasi yang tinggi.

4) Stres kerja (X3)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, terhadap 63 sampel tenaga kontrak di dinas pekerjaan umum, menunjukkan bahwa stres kerja terendah (*minimum*) sebesar 14, sedangkan stres kerja tertinggi (*maximum*) sebesar 24, *mean* dari stres kerja sebesar 19.83 dan standar deviasi yang mana menggambarkan sebaran nilai-nilai sampel sebesar 2.400, dimana nilainya lebih kecil dari rata-rata, standar deviasi ini mengindikasikan sebaran data variabel stres kerja memiliki variasi yang rendah.

**3.3. Uji Asumsi Klasik**

*Uji Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas*

Nilai signifikansi sebesar 0.541 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Berdasarkan tabel Durbin-Watson untuk  $n = 63$  dan  $k = 3$  (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai *du* sebesar 1.722 dan *4-du* sebesar 2.278. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 2. Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson
1	2,016

Nilai uji Durbin Watson sebesar 2,016 yang terletak antara 1.722 dan 2.278, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

**3.4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 *for windows* diperoleh hasil analisis seperti dalam tabel berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.681	7.357	0.000	Signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.295	4.067	0.000	Signifikan
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	-0.099	-0.711	0.480	Tidak Signifikan
Konstanta	-2.492			
R	0.793			
<i>Adjusted R square</i>	0.609			
$F_{hitung}$	33.241			
Sig. F	0.000			
N	63			
Variabel terikat = Kinerja Pegawai Kontrak (Y)				
F tabel = 2.76				
t tabel = 1.670				

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = -2,492 + 0,681 X_1 + 0,295 X_2 + (- 0,099) X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a = -2,492 adalah konstanta yang artinya bahwa bila semua variabel bebas Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) adalah 0, maka besarnya variabel Kinerja Pegawai sebesar -2,492.

$\beta_1 = 0,681$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas Kompetensi ( $X_1$ ), koefisien regresi berganda positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai, artinya Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai kontrak semakin baik akan menyebabkan kinerja pegawai mengalami peningkatan, dengan anggapan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) besarnya tetap.

$\beta_2 = 0,295$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ), koefisien regresi berganda positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai artinya Kompensasi yang diberikan dapat menyebabkan kinerja pegawai mengalami peningkatan, dengan anggapan variabel Kompetensi ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) besarnya tetap.

$\beta_3 = -0,099$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas Stres Kerja ( $X_3$ ), koefisien regresi berganda negatif dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 menunjukkan Stres Kerja tidak berpengaruh, atau berpengaruh negatif (-) terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,609. Angka ini menunjukkan Koefisien determinasi ini, mempunyai arti bahwa Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% disebabkan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

*Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Kontrak) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.793	0.629	0.610

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 2 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,610. Artinya bahwa 61% variabel Kinerja Tenaga Kontrak akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 39% variabel Kinerja Tenaga Kontrak akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3.5. Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis I

Nilai F hitung sebesar 33,348. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 3 : db residual = 63) adalah sebesar 2,76. Karena F hitung > F tabel yaitu  $33,348 > 2,76$  atau nilai sig F ( $0,000 < \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Tenaga Kontrak) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja( $X_3$ )).

#### Uji Hipotesis II

Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kontrak secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Kontrak adalah Kompetensi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0.681	7.357	1,670	0.000	Signifikan
Kompensasi ( $X_2$ )	0.295	4.067	1,670	0.000	Signifikan
Stres Kerja ( $X_3$ )	-0.099	-0.711	1,670	0.480	Tidak Signifikan

### 4. Kesimpulan

Hasil pengujian analisis deskriptif melalui nilai mean masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ) dan kinerja tenaga kontrak (Y) adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan stres kerja telah berjalan dengan baik dan harus selalu dipertahankan dan ditingkatkan demi peningkatan mutu pelayanan terhadap masyarakat dan peningkatan kesejahteraan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja tenaga kontrak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja tenaga kontrak dapat diterima. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kontrak.

Dari hasil analisis, variabel kinerja tenaga kontrak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebasnya, yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ), sisanya 39% dipengaruhi variabel lain. Penelitian mendatang peneliti menyarankan untuk memasukkan variabel lain selain yang diteliti, seperti motivasi, lingkungan kerja dan pengaruh budaya organisasi.

### 5. Saran

Bagi penelitian yang akan datang, terutama pengembangan ilmu secara teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja, perlu dipertimbangkan untuk mengkaji hal-hal yang belum dikaji dalam penelitian ini untuk dilakukan analisis pada penelitian selanjutnya, misalkan motivasi, lingkungan kerja dan pengaruh budaya organisasi sehingga mendapatkan hasil yang lebih relevan dan lebih baik.

## 6. Daftar Pustaka

- Agung, A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 6 No.7*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Anoraga, P.(2006). Psikologi Kerja. *Rineka Cipta*. Jakarta.
- Dessler, G.(2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jilid I*. PT. Indeks. Jakarta.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1)*, 15–23.
- Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Malaka. (2018). Rencana Strategis 2016-2021. Kabupaten Malaka.
- Gibson, J.L. (2003). Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses. *Jilid I. Edisi VIII*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia. *Edisi Kedua*. BPFE Yogyakarta.
- Hariandja., Efendi, M. T. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Grasindo*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Ketigabelas, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara*. Jakarta.
- Keban, T. Y. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu. *Gaya Media*. Yogyakarta.
- Makawi, U., Normajatun, Abdul, H.(2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol. 1 No. 1*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Kalimantan MAB Kalimantan.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. *Terjemahan, Edisi Kespuluh*. Salemba Empat. Jakarta.
- Montolalu, R., Kawet, L., Nelwan, O.(2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Vol.4 No.1*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Sulawesi Utara.
- Palan, R. (2007). Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Cetakan Pertama. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta. PPM Anggota IKAP.
- Pasolong, H. (2007). Teori Administrasi Publik. *Alfabeta*. Bandung.
- Posuman, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuyang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Putri, A. D. (2016). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Palur Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol. 14 No.3*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. *Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Romimpunu, R. C. J.(2013). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). Kepuasan Kerja. *Averroes Press*. Malang
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. *Cetakan Ke 3. Edisi: Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4 Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.