

**PENGARUH KOMPENSASI, TEKANAN PEKERJAAN DAN  
KEJELASAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK  
(PASUKAN KUNING) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN  
RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN  
KAPUAS**

**Gunawan**

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman  
Kabupaten Kapuas  
Jl. Tambun Bungai No.29, Selat Hilir, Kec. Selat, Kabupaten Kapuas, Kalimantan  
Tengah  
*e-mail* : gunawan@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. Penelitian ini berdasarkan jenis data, merupakan penelitian asosiatif dengan paradigma kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas, dengan kejelasan karier sebagai variabel yang dominan.

**Kata Kunci:** *kompensasi, tekanan pekerjaan, kejelasan karier, kinerja*

**Abstract:** the purpose of this research is to know and analyze the influence of compensation, job pressure and career clarity simultaneously and partially to the performance of contract employee (yellow force) on Public Works Department, Spatial Planning, Housing And Settlement Area Of Kapuas Regency. This research based on data type, is associative research with quantitative paradigm. The sample in this study were 30 respondents. The results of the first study of variable compensation, job pressure and career clarity, simultaneously and partially significantly influence on the performance of contract employees (yellow force) on Public Works Department, Spatial Planning, Housing And Settlement Area Of Kapuas Regency, with career clarity as the dominant variable.

**Keywords:** *compensation, working pressure, career clarity, performance*

**Latar Belakang**

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas selama masih keterbatasan akan tenaga pegawai operasional yang bertugas melaksanakan kebersihan maupun pengelolaan akan sampah (Pasukan Kuning), sehingga pihak Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Kapuas banyak menerima dan mengangkat tenaga/pegawai kontrak guna menunjang kegiatan operasional tersebut. Namun sejalan dengan aktivitasnya selama ini dilaksanakan para pasukan kuning (pegawai kontrak) ini terdapat beberapa masalah dan kendala selama mereka dalam menjalankan tugas, dimana mereka merasakan tingkat kompensasi yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan

mereka, pada dasarnya apabila adanya tuntutan peningkatan kualitas dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di satu sisi tentunya harus diikuti dengan upaya perbaikan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri yang harus mendapat perhatian.

Profesionalisme dan kinerja pegawai harus diperhatikan pula masalah kesejahteraannya, agar pegawai yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari. Bentuk kesejahteraan seperti masalah kompensasi yakni menyangkut kelancaran dalam pemberian gaji atau bentuk lainnya, sehingga setiap pegawai tentunya akan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja mengingat kesejahteraannya dapat terpenuhi dan diterima sesuai dengan haknya. Dengan adanya berbagai masalah pegawai maka masalah tersebut perlu ditangani secara khusus, untuk itu perlu adanya bagian yang mengurus segala hal administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Dilain pihak tekanan pekerjaan yang dibebankan kepada Pasukan Kuning ini cukup berat karena tugas mereka merupakan sentral terjaga dan terpeliharanya kebersihan, keindahan dan kenyamanan kota oleh sebab itulah hal ini sering mengundurkan diri atau berhenti dalam bekerja karena mereka tidak sanggup dengan tugas yang dibebankan. Selain itu juga Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dihadapkan pula oleh adanya tuntutan dari para pegawai kontrak tersebut akan kejelasan karier/pekerjaan mereka, karena dari sekian banyak pekerja kebersihan tersebut ada yang mempunyai masa kerja yang sudah cukup lama, namun status mereka hanya terpaku pada status kontrak saja, pihak instansi terkait kurang memperhatikan inspirasi dari para pegawai kontrak tersebut, sehingga berdasarkan dari adanya ketidakpuasan akan rendahnya tingkat kesejahteraan yang didapat, tingginya tingkat tekanan pekerjaan yang dihadapi serta tidak jelasnya karier mereka secara langsung berdampak terhadap kinerja para pegawai tersebut, dimana para pegawai sering membuang-buang waktu

dalam bekerja, disiplin kerja mereka kurang baik serta dalam menyelesaikan pekerjaan ada dan bahkan mereka bekerja tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Terkait dengan uraian dari latar belakang, maka adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas?
2. Apakah kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas?
3. Manakah diantara variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas?

### **Kajian Literatur**

Poerwonno, (2005, 13) menjelaskan kompensasi adalah bentuk upah atau sejumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat – syarat tertentu. Amstrong dan Murlis (2000 : 84), kompensasi adalah semua unsur bayaran yang diterima oleh seseorang termasuk gaji pokok, bonus dan tunjangan lainnya. Handoko (2004 : 411) menjelaskan dan definisi dari kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Definisi tersebut disimpulkan kompensasi balas jasa secara menyeluruh yang meliputi gaji, tambahan gaji, dan tunjangan lainnya yang diterima karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan berkecenderungan diberikan secara tetap.

Menurut Handoko, (2001, 156 – 157) menjelaskan tentang tujuan yang hendak

dicapai dalam kegiatan pemberian kompensasi, adalah :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*, yaitu kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, oleh sebab itulah penghapusan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja, kadang – kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik pelamar cakap yang sesudah bekerja diberbagai perusahaan lain.
2. Mempertahan para karyawan yang sudah ada, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan, administrasi pengupahan dan pengajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku lain dan dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya–biaya, suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistemik organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.
6. Memenuhi peraturan–peraturan legal, seperti aspek manajemen personalia lainnya, kompensasi menghadapi batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala – kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintahan yang mengatur kompensasi karyawan.

Sutrisno (2009 : 89) menjelaskan tentang jenis kompensasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah bentuk kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni seperti gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
  - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan pretasinya diatas standar.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial dna non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, pakaian olah raga, darma wisata (*family gathering*).

Menurut Gunawan (2007 : 123) menjelaskan tekanan kerja biasanya adalah sebuah tanggapan atas ketegangan pikiran dan emosi yang terus–menerus yang diakibatkan dari beratnya beban kerja, hal ini biasa disebabkan oleh adanya tanggung jawab yang besar, target kerja yang tinggi, adanya ketidak senangan terhadap pekerjaan, adanya perselisihan di dalam pekerjaan dan lain–lain. Tekanan pekerjaan juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas melebihi batas kemampuan subyek (Cooper, 2004:215). Suhartono (2001:62) tekanan pekerjaan ialah tekanan yang berpuncak dari pada atau melibatkan

pekerjaan. Tekanan yang negatif, baik dari segi mental, fisik atau emosi, merupakan satu faktor penting yang boleh menggugat keharmonian kualiti kehidupan seseorang pekerja. Bidang ini telah mula dikaji oleh penyelidik–penyelidik sejak lebih 100 tahun yang lalu. Menurut satu kajian, hampir 35 peratus pekerja mengatakan pekerjaan mereka menggugat emosi dan kesehatan mereka, manakala 42 peratus pula menyimpulkan bahwa tekanan pekerjaan menjadi masalah pribadi mereka. Tekanan merupakan satu reaksi negatif manusia terhadap rangsangan dari pada sosial, suasana pekerjaan, ganjaran yang tidak mencukupi, gaya hidup yang terlalu mendesak dan sebagainya. Selain itu juga ada juga tekanan positif yang dikenali sebagai *eustres*, yang bermaksud tekanan dialami secara sederhana dan mampu memotivasi individu untuk mencapai matlamat dan berjaya dalam usaha yang dilaksanakan.

Sudjono (2003:175) menjelaskan tekanan kerja mempunyai sebab atau puncak–puncak yang menjadikan seseorang menerima atau mendapat tekanan, puncak–puncak tekanan boleh dikelaskan kepada sembilan jenis yaitu :

1. Suasana tempat kerja, tekanan kerja yang berpanjangan dan perubahan dan perbualan cara pengendalian kerja.
2. Peranan dan fungsi pekerjaan.
3. Kerja dan peranan yang senantiasa berubah – ubah secara kerap atau pekerjaan yang berbahaya.
4. Perhubungan sesama rekan dan majikan.
5. Konflik sesama rekan dan majikan.
6. Pengaturan kerjanya.
7. Kurang insentif dan penghargaan dari majikan, kecewa terhadap suasana kerja, dinaikkan atau diturunkan pangkat, hilang pekerjaan.
8. Perubahan jabatan dalam organisasi.
9. Perubahan dalam struktur dan pengurusan organisasi.

Tekanan pekerjaan akan mengakibatkan tekanan psikologis, dan ini akan terlihat semuanya pada saat tekanan pekerjaan menimpa seluruh personal. Terlihat sifat asli dari masing–masing pihak. Untuk

menyelesaikannya, sikap yang perlu diambil sebagai berikut :

1. Tetap berpikir tenang
2. Cari masalahnya ada dimana
3. Cari solusi yang memang memberikan solusi

Handoko (2004:171) tekanan kerja biasanya adalah sebuah tanggapan atas ketegangan emosi yang terus–menerus. Selanjutnya kondisi itu akan mengarah pada perasaan seseorang yang tidak berguna dan akhirnya kelelahan. Lalu, bagaimana cara efektif untuk mengatur pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan. Les dan Leslie Parrot, dalam bukunya berjudul *Questions Couple Ask* memberikan beberapa kiata sederhana, yaitu:

1. Sesuaikan harapan dan tempatkan tujuan secara realitis. Hal itu akan menempatkan tujuan yang dapat dicapai berdasarkan penilaian kejujuran terhadap perempuan dan penghargaan seseorang.
2. Kerjakan tugas secara bervariasi. Tentukan bagian pekerjaan yang dapat diubah dan tidak. Analisis mengenai konsekuensi dari sebuah perubahan dalam prosedur pekerjaan. Baicarakn dengan teman sekantor atau atasan anda untuk mengikuti seminar sehingga akan memperoleh ide baru tentang pekerjaan anda.
3. Menjauhlah dari pekerjaan untuk sesaat. Luangkan waktu sekitar 15 menit untuk beristirahat, minum kopi, atau makan makanan ringan. Namun, hidari bekerja sepanjang jam makan siang atau kembali ke kantor sore hari untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Usahakn relaksasi dan istirahat yang cukup. Usahakan tidur yang cukup dan gunakan teknik relaksasi seperti teknik peregangn otot–otot dan latihan pernafasan yang dalam. Selain itu, dengarkan musik, meditasi atau mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan aktifitas fisik dan menekuni sebuah hobi.

Setiap aktivitas pekerjaan ataupun jabatan biasanya perlu adanya peningkatan dalam memegangnya atau perlu adanya pengembangan akan karier. Hal ini penting

guna menunjang terhadap produktivitas kerja. Selain itu dalam aktivitasnya pengembangan karier dapat berfokus pada karier individual maupun kebutuhan organisasi. Bila dilihat dari hal tersebut pengembangan karier merupakan hal yang sangat penting. Robert, (2001:62) karier adalah urutan posisi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karier untuk memenuhi kebutuhan individu secara mendalam. Pada satu waktu mengidentifikasi dengan satu pengusaha sudah cukup untuk memenuhi beberapa kebutuhan tersebut. Suprihanto (2001:65) karier merupakan perkembangan para karyawan secara individu dalam jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi perusahaan. Simamora (2002:505) karier adalah urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai serta aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Selain itu Suratman (2003:175) menjelaskan secara umum karier seseorang dipengaruhi oleh faktor keluarga, lingkungan dan pendidikan. Dan juga manifestasi dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti :

1. Pengembangan karier harus diterima bukan sekedar berarti promosi kejabatan atau posisi yang lebih tinggi.
2. Sukses karier yang dimaksudkan diatas berarti seorang karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja berupa perasaan puas dalam suatu atau setiap jabatan atau posisi yang dipercayakan organisasi atau perusahaan.
3. Sukses dalam pengembangan karier yang berarti mengalami kemajuan dalam bekerja adalah peningkatan dan keterampilan atau keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi atau produktif sebagai pekerja yang kompetitif.
4. Para pekerja harus menyadari bahwa untuk memperoleh kemajuan dalam bekerja merupakan tanggung jawabnya sendiri.

Hawawi (2000:296) menjelaskan pengembangan karier biasanya dipengaruhi oleh, peran dari pimpinan atau manajer, peran dari organisasi, peran dari adanya

pelatihan dan peran dari pihak luar organisasi. Handoko, (2001:131) pengembangan karier merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai rancana karier. Melihat dari penjelasan tersebut pengembangan karier merupakan upaya untuk membantu meningkatkan kepuasan pegawai dan membantu kelancaran dan aktivitas organisasi dalam mengelola individu atau pegawai. Ketidajelasan karier dalam instansi sangat memberikan dampak yang kurang baik dan kurang menguntungkan. Dengan kata lain bila adanya ketidakjelasan karier, maka akan menimbulkan semangat kerja turun berarti instansi akan mendapatkan banyak kerugian dan kurang baiknya aktivitas usaha instansi. Indikasi turunnya semangat kerja ini penting untuk diketahui oleh setiap organisasi karena dengan diketahuinya hal tersebut, maka akan dapat diketahui sebab-sebabnya, dengan demikian instansi akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier ( dalam As'ad, 2001 : 47 ) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*Successful Role Achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut as'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Winardi (2002:67) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena

organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Gomes (2000:11) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktifitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Dessler (2007:102) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi para pegawai untuk menghilangkan/meminimalkan kemerosotan kinerja/berkinerja lebih tinggi lagi. Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepekat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberi kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Srimulyo, 1999:40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

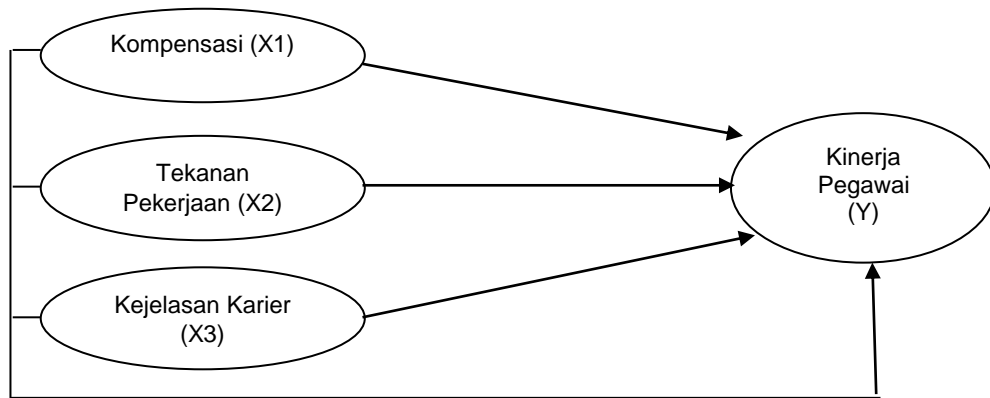
1. Variabel Individual, meliputi: Sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional, meliputi:
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature dan fertilitasi)
  - b. Faktor Sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sutemeister (dalam Srimulyo, 1999:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Kemampuan
  - a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
  - b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian
2. Faktor motivasi
  - a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan
  - b. Serikat kerja kebutuhan individu: *физиологи, social* dan *egoistic*
  - c. Kondisi fisik: lingkungan kerja

Berdasarkan uraian tersebut di atas baik dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan pendekatan teoritis, maka model kerangka konseptual tersebut dapat jelaskan dan digambarkan seperti pada Gambar 1.

Kerangka konseptual merupakan susunan atau rangkaian dari variable bebas dan terikat dalam menjelaskan mana yang termasuk dependent maupun independent, di mana label X untuk variable bebas (*independent*) dan label Y untuk variable terikat (*dependent*). Dalam membaca kerangka tersebut adalah kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier merupakan *independent* variable berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai *dependent* variable.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.
- H2: Kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.
- H3: Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.

### Metode Penelitian

Rancangan penelitian menjelaskan akan konsep dasar dalam penelitian ini, dimana rancangan penelitian ini merupakan suatu penelitian yang berbentuk inferensial dengan menggunakan pendekatan positivistik, yaitu pendekatan yang menggunakan pola pikir edukatif dengan melihat gejala-gejala umum kemudian dilanjutkan ke hal-hal yang lebih khusus, di mana data yang dikumpulkan dari hasil kuisioner dari para pegawai yang menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh kompensasi, tekanan pekerjaan dan

kejelasan karier terhadap kinerja pegawai (Pasukan Kuning) pada Bidang Pertamanan dan Kebersihan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.

Adapun variabel-variabel yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi (X1) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka
  - a. Kompensasi langsung ( $X_{1.1}$ ) adalah pemberian kompensasi atau balas jasa dalam bentuk materi seperti gaji, tunjangan dan intensif
  - b. Kompensasi tidak langsung ( $X_{1.2}$ ) adalah kompensasi atau balas jasa yang tidak berbentuk material, seperti jaminan keamanan, pelayanan karyawan, fasilitas kerja, jaminan asuransi dan rekreasi
2. Tekanan Pekerjaan (X2) adalah sebuah tanggapan atas ketegangan pikiran dan emosi yang terus-menerus yang diakibatkan dari beratnya beban kerja, hal ini biasa disebabkan oleh adanya tanggung jawab yang besar, target kerja yang tinggi, adanya ketidaksenangan terhadap pekerjaan, adanya perselisihan di dalam pekerjaan dan lain-lain. Sudjono (2003:200) penyebab tekanan pekerjaan (*stressor*) terdiri atas empat hal utama yakni:
  - a. *Ekstra organizational stressors*, ( $X_{2.1}$ ) yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras

- dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organizational stressors*, ( $X_{2.2}$ ) yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
  - c. *Group stressors*, ( $X_{2.3}$ ) yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam group, kurangnya dukungan sosila, serta adanya konflik intraindividu. *Interpersonal*, dan *intergroup*.
  - d. Individu *stressors*, ( $X_{2.4}$ ) yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personel, *lesrned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.
3. Kejelasan Karier ( $X_3$ ) merupakan hasil penentuan dari *job description* tentang jalan karier yang didahului/dilewati oleh seorang pegawai sehingga pegawai dalam bekerja kurang maksimal yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap jenjang pekerjaan yang dijalankan dalam sebuah organisasi. Menurut Darmawan (2006:74) menjelaskan dalam rangka menganalisis perencanaan dan pengembangan karier pendekatan umum yang sering digunakan adalah pendekatan diagnostic. Pada pendekatan diagnostik, perencanaan dan pengembangan karier dipengaruhi oleh, yaitu:
- a. Pendidikan yang dimiliki ( $X_{3.1}$ ) merupakan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai guna menunjang karier,
  - b. Pengalaman kerja yang anda miliki ( $X_{3.2}$ ) merupakan pengalaman dalam bekerja pegawai dalam menunjang peningkatan karier,
  - c. Sikap dan bersosialisasi ( $X_{3.3}$ ) merupakan aktivitas pribadi dalam bergaul dalam menunjang karier.
  - d. Adanya peluang ( $X_{3.4}$ ) merupakan adanya kesempatan yang diharapkan oleh pegawai dalam jenjang karier.
  - e. Harapan yang tinggi ( $X_{3.5}$ ) merupakan cita-cita yang tinggi dalam mengejar jenjang karier.
4. Kinerja pegawai, dinyatakan dengan (Y), merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Menurut Guritno dan Waridin (2005) menjelaskan akan indikatornya dari variable tersebut, adalah ;
- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan ( $Y_{1.1}$ ), yaitu kemampuan dalam menyelesaikan target pekerjaan.
  - b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ( $Y_{1.2}$ ), yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditentukan.
  - c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan ( $Y_{1.3}$ ) yaitu kemampuan yang dimiliki dalam menciptakan hal yang baru dan menunjang peningkatan produktivitas kerja.
  - d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan ( $Y_{1.4}$ ) yaitu kemampuan pegawai dalam menciptakan kreativitas dalam bekerja.
  - e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan ( $Y_{1.5}$ ), yaitu kemampuan pegawai dalam mengarungi dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
- Adapun jenis data dalam penelitian ini yang penulis ambil, yaitu sebagai berikut:
1. Data Kualitatif, yaitu berupa data atau informasi yang tidak berbentuk angka. Penulis mengangkat data tersebut dari hasil wawancara dengan pihak Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas, yakni berupa data tentang sejarah instansi, struktur organisasi, bidang operasional yang dilakukan atau proses kerja.
  2. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, yang diangkat dari dokumen instansi dalam hal ini tentang data jumlah pegawai, data tabulasi dan data lain yang berhubungan dengan penelitian.
- Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data



sekunder, adapun uraian data sumber data tersebut, yaitu:

1. Data Primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli secara khusus di kumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan.
2. Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti informasi dan publikasi atau laporan historis yang telah tersusun dalam dokumen/arsip.

Dalam penelitian ini juga akan ditentukan besar populasi yang digunakan. Di mana menurut Arikunto, (1990 : 102 ) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai kontrak (Pasukan Kuning) pada Bidang Pertamanan dan Kebersihan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas yang berjumlah sebanyak 120 Orang.

Menurut Arikunto, ( 1992 : 107 ) apabila populasi kurang dari 100 orang, maka semua akan menjadi sampel, jika populasi lebih dari 100, maka akan diambil 5%-10% atau 20%-25% dari jumlah populasi, maka berdasarkan pendapat ini semua populasi di dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 30 responden atau sebanyak 25% dari jumlah populasi dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara umum pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas sebagai dasar untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas.
2. Wawancara, yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan Tanya jawab secara lisan dengan pihak Dinas Pekerjaan

Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas pada waktu yang telah ditentukan.

3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan data instansi yang berkaitan dengan permasalahan.
4. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui atau mempelajari berbagai literatur dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.
5. Kuisioner, yaitu pengumpul data dengan cara membagikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman

Penelitian ini berdasarkan jenis data, merupakan penelitian asosiatif dengan paradigma kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dengan menggunakan data numerik. Bentuk hubungan variabel pada penelitian ini berupa kausal (sebab-akibat), yang ditunjukkan dengan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan hubungan antar variabel dengan menggunakan perhitungan statistik dengan program SPSS 17.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Ketepatan hipotesis sangat bergantung pada data yang dipergunakan dalam pengujian tersebut untuk itu digunakan analisis data dan pembahasan beberapa uji data, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One Shot Method* sering disebut dengan pengujian *internal consistency* dengan metode ini pengukuran cukup dilakukan satu kali. Uji validitas dapat diketahui melihat nilai *r* hitung dan untuk mengetahui validitas instrument pertanyaan harus dibandingkan dengan *r* tabel pada  $\alpha$  0,05.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Variable	r hitung	r tabel	Validitas
X1.1	0,422(**)	0,361	Valid
X1.2	0,454(**)	0,361	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tekanan Pekerjaan (X2)**

Variable	r hitung	Rtabel	Validitas
X2.1	0,430(**)	0,361	Valid
X2.2	0,432(**)	0,361	Valid
X2.3	0,551(**)	0,361	Valid
X2.4	0,545(**)	0,361	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kejelasan Karier (X3)**

Variable	r hitung	r tabel	Validitas
X3.1	0,555(**)	0,361	Valid
X3.2	0,456(**)	0,361	Valid
X3.3	0,445(**)	0,361	Valid
X3.4	0,575(**)	0,361	Valid
X3.5	0,501(**)	0,361	Valid

**Table 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variable	rhitung	Rtabel	Validitas
Y1.1	0,490(**)	0,361	Valid
Y1.2	0,578(**)	0,361	Valid
Y1.3	0,488(**)	0,361	Valid
Y1.4	0,560(**)	0,361	Valid
Y1.5	0,522(**)	0,361	Valid

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan kompensasi (X1) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan tekanan pekerjaan (X2) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan kejelasan karier (X3) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung

positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

Hasil uji validitas terhadap instrument kinerja pegawai (Y) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha minimum 0,5. (Santoso, 2004, 280). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. (Ghozali, 2006, 41-42). Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner adalah reliabel..

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach A <sub>lpha</sub>	Nilai Baku	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,681	0,60	Reliabel
Tekanan Pekerjaan (X2)	0,644	0,60	Reliabel
Kejelasan Karier (X3)	0,671	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,633	0,60	Reliabel

**Tabel 6. Analisis Tolerance dan Variance Inflation Factor**

Variabel	Collinierarity Statistic's		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X <sub>1</sub>	0,991	1,294	Tidak Terdapat multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0,987	1,145	Tidak Terdapat multikolinieritas
X <sub>3</sub>	0,997	1,314	Tidak Terdapat multikolinieritas

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Pengujian yang dilakukan meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

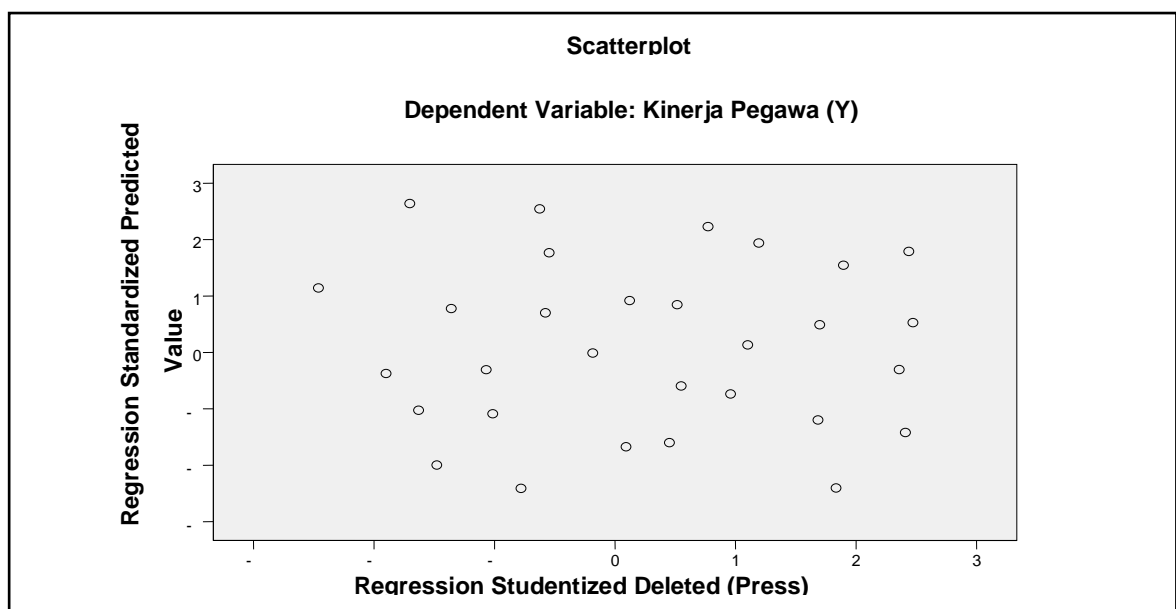
#### 1. Uji Multikolinieritas

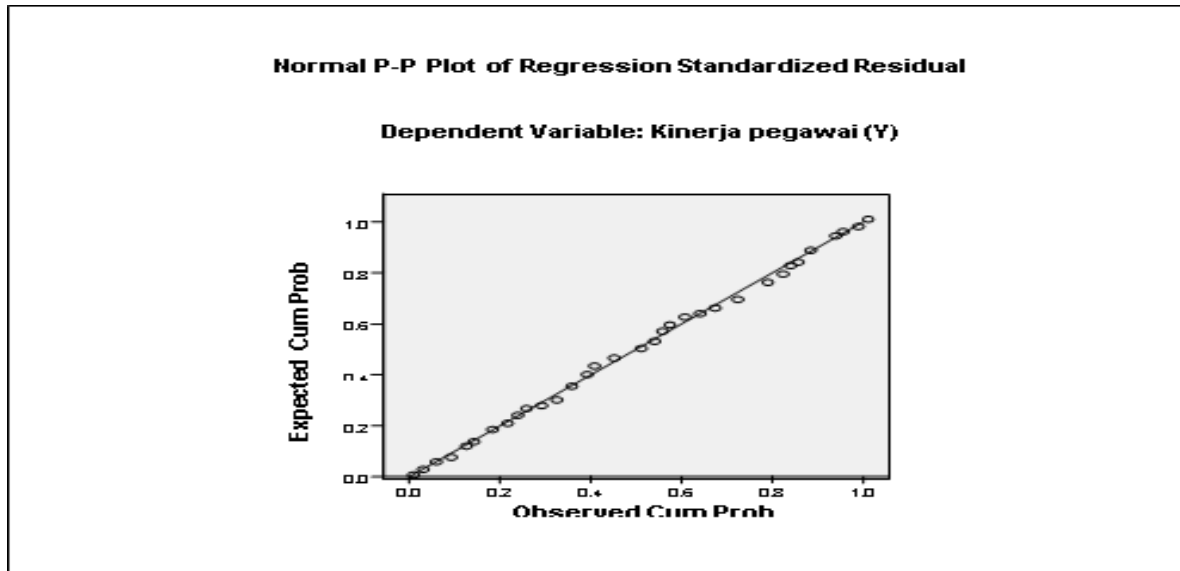
Regresi yang bebas multikolinieritas ditandai dengan nilai VIF berkisar angka 1 dan nilai Tolerance berkisar angka 1 ( $VIF = 1/tolerance$ ) (Pratisto, 2004, 161) dan menurut Solimun (2004, 35) apabila beberapa nilai VIF lebih dari 5, maka multikolinieritas adalah sebuah masalah. Hasil perhitungan nilai tolerance pada tabel 6 menunjukkan nilai yang mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor

(VIF) diatas menunjukkan tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF tidak lebih dari 5. Jadi dapat disimpulkan asumsi tidak disifat adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian (ragam) dari residual atau pengamatan lain. Adapun hasil heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 2.

**Gambar 2. Scatterplot uji heterokedastisitas**



**Gambar 4. Normal P-P Plot ntuk Uji Normalitas**

Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas menurut Pratisto (2004, 155) adalah dengan melihat pola diagram pencar. Nilai dari diagram pencar yang residual dapat dilihat dari selisih antara nilai Y prediksi dengan Y observasi. (1) Jika diagram pencar yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. (2) Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi mengalami tidak gangguan heteroskedastisitas. Dalam diagnose heteroskedastisitas di penelitian ini menghasilkan grafik *scatterplot* menghasilkan penyebaran dalam bentuk pola atau acak, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi layak dipergunakan.

3. Uji Normalitas (kenormalan)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS, diperoleh grafik *Plot of Regression*, seperti pada gambar 3.

Terlihat titik penyebaran disekitar garis diagonal / menunjukkan pola garis lurus mendekati sudut 45°, maka di dapat bahwa semua data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Untuk menjawab hipotesis, maka perlu diajukan analisis model regresi linier berganda menggunakan alat bantu analisis berupa program *SPSS 17 for windows*. Untuk itu adapun hasil uji parsial diketahui dengan melihat data pada tabel 7.

**Tabel 7. Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,552	2,217		4,759	,003			
	Kompensasi (X1)	,793	,120	,790	6,608	,001	,352	,789	,538
	Tekanan Pekerjaan (X2)	,712	,128	,700	5,562	,002	,381	,705	,578
	Kejelasan Karier (X3)	,885	,115	,881	7,695	,000	,432	,876	,663

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Secara matematis model fungsi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap kinerja pegawai  
Melihat dari perbandingan antara thitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 6,608 dan ttabel 1,706 dan tingkat signifikansi  $p = 0,001 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,790 yang berarti kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai terhadap sebesar 79%.
2. Tekanan pekerjaan terhadap kinerja pegawai  
Perbandingan antara thitung untuk variabel tekanan pekerjaan (X2) sebesar 5,562 dan ttabel 1,706 dan tingkat signifikansi  $p = 0,002 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel tekanan pekerjaan (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel tekanan pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,700 yang berarti tekanan pekerjaan ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70%.
3. Kejelasan karier terhadap kinerja pegawai  
Untuk variabel kejelasan karier (X3) sebesar 7,695 dan t tabel 1,706 dan tingkat signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kejelasan

karier (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel kejelasan karier (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,881 yang berarti kejelasan karier mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 81,1%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan fungsi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,552 + 0,793X_1 + 0,712X_2 + 0,885X_3$$

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis terhadap kedua hipotesis penelitian.

1. Hipotesis Secara Parsial (Hipotesis Pertama)

Kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas

Tahapan berikut yaitu pengujian hipotesis secara parsial atau secara sendiri-sendiri untuk menguji hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttable pada taraf nyata 5%. Jika thitung  $>$  ttable maka pengaruhnya signifikan. Untuk mendapatkan ttable digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi 5% dengan *Degrees of Freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  maka didapat  $df$  adalah  $(30-4)= 26$  dengan demikian ttable adalah sebesar 1,706. Berdasarkan data pada tabel 5.16 dapat diketahui nilai thitung masing-masing, yaitu seperti ditunjukkan pada Tabel 8. Melihat dari data table 8, maka dapat dianalisis hipotesis pertama secara parsial sebagai berikut: terhadap sebesar 88,1%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat, maka hipotesis pertama diterima.

**Tabel 8. Data**

Nama variabel	Nilai thitung
Kompensasi (X1)	6,608
Tekanan pekerjaan (X2)	5,562
Kejelasan karier(X3)	7,695

2. Hipotesis Secara Simultan (Hipotesis Kedua)

Kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.

Untuk menguji hipotesis kedua secara simultan digunakan formulasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berdasarkan hal tersebut, harus diketahui terlebih dahulu menilai  $t_{hitung}$ , untuk mengetahui nilai  $t_{hitung}$  maka perlu ditampilkan data tabel model summary seperti pada table 9.

Hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hendaknya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dapat lebih memperhatikan lagi akan pemberian

kompensasi bagi pegawai kontrak, memperhatikan lagi akan pembagian pekerjaan, agar pembagian pekerjaan menjadi beban yang memberatkan bagi pegawai dalam bekerja dan memperhatikan kejelasan karier pegawai kontrak, dalam hal ini pihak instansi harus dapat memberikan peluang karier bagi pegawai kontrak untuk diangkat menjadi PNS, sehingga kinerja pegawai kontrak dapat ditingkatkan sesuai dengan harapan. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. Berdasarkan hal tersebut, maka hendaknya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dapat memperhatikan dan meningkatkan kembali akan variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier secara bersama-sama, seperti :

1. Kompensasi

Dalam hal ini hendaknya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dapat meningkatkan pemberian kompensasi langsung seperti pemberian kompensasi atau balas jasa dalam bentuk materi seperti gaji, tunjangan dan intensif kepada pegawai kontrak dan memberikan kompensasi tidak langsung kepada pegawai kontrak berupa jaminan keamanan, pelayanan karyawan, fasilitas kerja, jaminan asuransi dan rekreasi.

**Tabel 9. Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,942(a)	,887	,811	16,967	,887	7,097	3	27	,000	1,210

a Predictors: (Constant), Kejelasan Karier (3), Tekanan Pekerjaan (X2), Kompensasi (X1)

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## 2. Tekanan pekerjaan

Dalam hal ini hendaknya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan pegawai terkait dengan masalah tekanan pekerjaan yang biasa timbul akibat perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal, memperhatikan akan kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi, masalah kurangnya kebersamaan dalam group, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu. *Interpersonal*, dan *intergroup* dan terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu.

## 3. Kejelasan karier

Dalam hal ini hendaknya pihak instansi dapat memberikan peluang karier dan harapan berkembang untuk meningkatnya status pegawai agar kinerja mereka dapat meningkat.

Kejelasan karier yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. Terkait dengan hal tersebut, pihak instansi harus benar-benar memperhatikan masalah kejelasan karier pegawai dan pihak instansi harus dapat memberikan peluang dan program yang jelas terkait adanya pengangkatan pegawai kontrak untuk menjadi PNS.

## Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan pada penelitian ini, maka dapat dibuat serangkaian kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pertama variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas
3. Hasil penelitian ketiga diketahui kejelasan karier yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat dirumuskan beberapa saran untuk menyikapi hasil penelitian ini, seperti:

1. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dapat lebih memperhatikan lagi akan pemberian kompensasi bagi pegawai kontrak, memperhatikan lagi akan pembagian pekerjaan, agar pembagian pekerjaan menjadi beban yang memberatkan bagi pegawai dalam bekerja dan memperhatikan kejelasan karier pegawai kontrak, dalam hal ini pihak instansi harus dapat memberikan peluang karier bagi pegawai kontrak untuk diangkat menjadi PNS, sehingga kinerja pegawai kontrak dapat ditingkatkan sesuai dengan harapan.
2. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dapat memperhatikan dan meningkatkan kembali akan variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier secara bersama-sama, dengan cara meningkatkan gaji pegawai memberikan fasilitas kerja dan jaminan

asuransi bai pegawai kontrak serta memberiak beban kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dan pihak instansi dapat memberikan peluang karier dan harapan untuk meningkatnya status pegawai agar kinerja mereka dapat meningkat

3. Kejelasan karier yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. Terkait dengan hal tersebut, pihak instansi harus bebarbenar perperhtiakan masalah kejelasan karier pegawai dan pihak instansi harus dapat memberikan peluang dan program yang jelas terkait adanya pengangkatan pegawai kontrak untuk menjadi PNS.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2001, Manajemen Perusahaan, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 1990. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta
- \_\_\_\_\_, 1992. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi, Rineka Cipta. Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2002. Riset dan Program SPSS Penelitian Paramedik. , Rineka Cipta. Jakarta
- Amstrong dan Murlis, 2000 Performance Appraisal and Human Research, Eng Engering, Singapura
- Cooper, 2004, Human Relation dan Public Relation dalam Manajemen, Alumni, Bandung
- Darmawan, 2006, Manajemen dan Keorganisasian, Liberty, Jakarta
- Dessler. Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Karya, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid II, Pustaka Karya, Jakarta
- Erwinda, 2010, Pengaruh Pengembangan Karier, Tekanan Pekerjaan dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Balangan, Unlam, Banjarmasin
- Efendi, 2002, Manajemen Perusahaan, Andy, Yogyakarta
- Gomes. Faustino.C, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Guritno Bambang dan Waridin, 2005, Manajemen Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta
- Gunawan, 2007, Manajemen Keorganisasian, Alfabeta, Bandung
- Hawawi, 2000, Manajemen SDM, Bumi Aksara, Jakarta
- Husnan dan Heidjrachman, 1999, Manajemen SDM, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 1991. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Heidjrachman dan Husnan, 1990, Kepersonaliaan, Bumi Aksara, Jakarta
- Komaruddin, 1990, manajemen SDM, Havier Media, Surabaya
- Lukman Hakim, 2011, Pengaruh Pengembangan Karier, Tekanan Pekerjaan dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Samsat Kota Banjarmasin, FE, Unlam, Banjarmasin
- Martoyo, 1994, Manajemen SDM, Rineka Cipta, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2000, Manajemen SDM, Edisi revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Manullang, 1996, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito. Alex, 1996, Manajemen SDM dan Kepersonalian, Ghalia Indonesia, Jakarta



- Natalia, 2010, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pertimbangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Kota Banjarmasin, FE, Unlam, Banjarmasin
- Poerwonno, 2005, Manajemen Kepegawaian, Bumi Daya, Surabaya
- Pratisto, 2004. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rita Swetenia, 2009, Perilaku dan Keorganisasian, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai. V, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, 2002, Organizational Behavior, Concept Controversies, Applications Seventh Edition (Prentice Hall International 1996) p.681-2.tags
- Robert Foller, 2001, Organizational Climate and Job Satisfaction, Journal of Business Research Vol. 2, No. 3. pp, 233-248.
- Sulastri, 2011, Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan Dan Kejelasan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Propinsi Kalimantan Selatan, Unlam, Banjarmasin
- Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana, Jakarta
- Simamora, Henry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE-YKPN Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke II, STIE-YKPN Yogyakarta
- Siagian. F. Sondakh, 1991, Manajemen SDM dan Kepersonalian, BPFE, Yogyakarta
- Sudjono, 2003, Evaluasi Perilaku Individu Dalam Organisasi, Global, Jakarta
- Srimulyo, 1999, Manajemen Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta
- Solimun, 2004, Metode Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta
- Suratman, 2003, Manajemen Produksi, Balai Pustaka, Jakarta
- Suhartono, 2001, Manajemen SDM, Balai Pustaka, Jakarta
- Suprihanto, 2001, Manajemen Operasional, Rajawali Press, Jakarta
- Suriyadi, 2004, Perilaku Organisasi, Media Pustaka, Jakarta
- Tiffin, 1994, Manajemen Kepegawaian, Bumi Aksara, Jakarta
- Winardi, 2002, Azaz-azaz Manajemen, Nova, Bandung
- Zainun, 1999, Manajemen Kepegawaian, Alfabeta, Bandung