

PENGARUH KONTRAK KERJA DAN PERILAKU PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B MAKASSAR

Makbul¹, Kapriani², Taufik Thahir³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

customz.jkt@gmail.com,

ABSTRACT

. This study aims at analyzing the effect of employment contracts on employee performance, analyzing the effect of employee behavior on employee performance, and analyzing the simultaneous effect of employment contracts and employee behavior on employee performance at KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. This type of research is quantitative. The population is all employees of the KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar, totaling 117 employees. The sample was 91 respondents selected using the Slovin formula technique. Data analysis used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study found that the employment contract had a significant effect on employee performance. This shows the employment contract as a form of employee employment agreement with the company in carrying out their main duties and functions. The value of the magnitude of the effect of the employment contract shows the type of work, the amount of wages, the working time limit and work responsibilities determine the achievement of employee performance at KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. Employee behavior has a significant effect on employee performance. It means that the behavior of employees has been well actualized by each employee in the form of attitudes, perceptions, knowledge and personalities that affect the achievement of employee performance at KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. Employment contracts and employee behavior simultaneously effect on employee performance at KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. This means that the increase in performance is determined by the input, process, output and outcome produced by the employee and cannot be separated from the actualization of the employee's work based on the agreed work contract and the behavior of the employee in carrying out his main duties and responsibilities.

Keywords: *Employment Contract, Behavior and Performance by Employee.*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi Kementerian Keuangan memerlukan sistem penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja. Sejak tahun 2007, Kementerian Keuangan telah menggunakan metode *Balance Score Card* (BSC) dalam pengelolaan kinerja agar kinerja menjadi terukur dan terarah. Penilaian kinerja organisasi dan pegawai diharapkan menjadi peringatan dini bagi pimpinan organisasi, para atasan, dan akhirnya bagi Kementerian Keuangan untuk terus antisipasi dan aktif terhadap hambatan dan harapan yang ada dalam mencapai tujuan reformasi birokrasi.

Dasar inilah yang menjadi pegangan dari Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar untuk berupaya meningkatkan kinerja pegawai

dengan tidak terbebani oleh kasus yang dapat merusak lingkungan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tentu ini merupakan amanah peraturan perundang-undangan yang dipegang teguh oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar menggunakan sistem perjanjian/kontrak kerja saat ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja agar lebih efektif dan efisien. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS diatur agar kinerja lebih berorientasi hasil daripada proses kegiatan, penilaian perilaku lebih komprehensif, melibatkan atasan, bawahan, dan rekan kerja, dengan memperhatikan standar perilaku kerja yang ditetapkan, perubahan predikat penilaian,

rentang nilai, dan distribusi penilaian lebih menantang dan mendiferensiasi kerja PNS.

Fakta mengenai perilaku pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara langsung sangat berkaitan dengan aktualisasi dari karakteristik pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Masih ditemukan ada sebagian pegawai dalam bekerja tidak memiliki sikap yang memahami bidang kerjanya, kurang perhatian, kurang terampil dan tidak berinteraksi dengan sesama pegawai dalam bekerja. Akibatnya sering terjadi kesenjangan yang menyebabkan pencapaian kinerja tidak mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Kontrak Kerja dan Perilaku Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar.

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Apakah kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar? (2) Apakah perilaku pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar? (3) Apakah kontrak kerja dan perilaku pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar?.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh simultan kontrak kerja dan perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian perjanjian atau kontrak merupakan arti dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa

Belanda disebut *overeenscomsrecht*. Menurut Salim (2019:72) perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Penyusunan kontrak kerja mengacu kepada hal-hal berikut di mana kontrak merupakan surat perjanjian kerja. Kamaroesid (2019:82) kerangka surat perjanjian kerja meliputi: Pertama, pembukaan (komparisi) yang terdiri atas judul kontrak, nomor kontrak, tanggal kontrak, kalimat pembuka, penandatanganan kontrak dan para pihak dalam kontrak. Judul kontrak menjelaskan tentang judul dari kontrak yang akan ditandatangani dan menjelaskan jenis pekerjaan. Nomor kontrak menjelaskan nomor yang akan ditandatangani. Bilamana kontrak berupa perubahan kontrak maka nomor kontrak harus berurut sesuai dengan berapa kali mengalami perubahan.

Menurut Kosidin (2018:22) indikator kontrak kerja terdiri atas: (a) Jenis pekerjaan, kontrak kerja yang mengatur jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh tenaga kerja. Dalam kontrak kerja, pihak pengusaha menetapkan jenis pekerjaan yang harus dilakukan pekerja, dan pekerja harus menyanggupi pekerjaan yang akan dilakukannya untuk diselesaikan. (b) Besar upah, kontrak kerja mengatur besar upah yang akan diberikan. Besar upah tergantung pada kebijakan pengusaha sesuai bidang kerja. Besar upah juga ditentukan oleh jenis pekerjaan yang dipilih, tingkat pendidikan dan pengalaman pekerja. (c) Batas waktu kerja, kontrak kerja mengatur batas waktu kerja. Batas waktu kerja yang dimaksud dalam hal ini ada yang dikontrak sebagai pegawai outsourcing dan kontrak menjadi pegawai tetap yang memiliki batas pensiun. (d) Tanggungjawab kerja, kontrak kerja mengatur hak dan kewajiban pekerja, aturan kerja yang harus diikuti dan kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Geller (2018:5) perilaku sebagai tingkah atau tindakan yang dapat di observasi oleh orang lain, tetapi apa yang dilakukan seseorang tidaklah selalu sama dengan apa yang individu tersebut pikirkan, rasakan dan yakini. Perilaku manusia merupakan hasil dari pada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata

lain perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini bersifat pasif (tanpa tindakan: berfikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan). Perilaku aktif dapat dilihat sedangkan perilaku pasif tidak tampak, seperti pengetahuan, persepsi atau motivasi (Sarwono, 2018:71)

Indikator perilaku pegawai mengacu pada teori pendekatan perilaku kerja dari Geller (2018) bahwa faktor manusia merupakan salah satu yang menentukan dalam manajemen organisasi mencapai kinerja. Faktor manusia dilihat dari pendekatan perilaku kerja yang diaktualisasikan dalam organisasi berupa sikap, persepsi, pengetahuan dan kepribadian dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Pendekatan ini merupakan gabungan dari pendekatan perilaku dan pendekatan individu, dimana tindakan aman seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternalnya, sebagai contoh seorang pegawai baru yang mempunyai nilai-nilai yang baik dan ideal tentang perilaku kerja yang aman, ketika masuk ke dalam lingkungan kerja barunya, dimana di lingkungan tersebut banyak yang berperilaku tidak aman maka kemungkinan besar dia akan berperilaku sama dengan tujuan agar diterima oleh lingkungannya (Delfianda, 2018:95).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2019:24).

Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

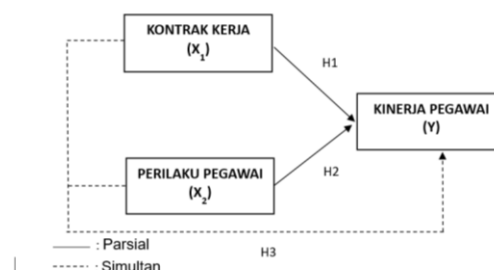
Dewyen (2020:146) untuk mengukur kinerja pegawai harus memperhatikan dimensi efisiensi dan efektivitas yang terbagi dalam empat kategori, yaitu indikator masukan, indikator proses, indikator keluaran, dan indikator hasil.

Hasil penelitian sebelumnya menjadi rujukan diantaranya Maria Lovaly (2021) berjudul *Analysis of Behavior and Compensation toward Increasing the Performance by Florida Government. Behavior & Organization Development Journal*, 22/7, 315-320. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan 125 responden. Hasil analisis secara simultan perilaku kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ditemukan bahwa kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai bagaimana variabel-variabel yang dibicarakan berkaitan satu sama lainnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara yaitu:

- H₁ : Kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar
- H₂ : Perilaku pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar
- H₃ : Kontrak kerja dan perilaku pegawai berpengaruh simultan terhadap kinerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar

Berdasarkan uraian di atas, peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut.



METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar yang beralamat Jalan Hatta Nomor 2 Makassar,

dengan lama penelitian selama 2 bulan (Maret sampai April 2022).

Jenis data penelitian dapat dilihat berdasarkan sifatnya. Berdasarkan sifat, terbagi menjadi dua, ada data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yaitu data primer dan sekunder.

Populasi penelitian sebanyak 117 orang terdiri atas 1 orang kepala kantor, 11 orang pejabat eselon IV, 34 orang pejabat fungsional dan 71 orang pegawai pelaksana. Adapun banyak sampel adalah 91 orang dengan menggunakan rumus solvin

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Definisi operasional penelitian ini adalah batasan pengertian yang dipahami peneliti agar tidak menimbulkan persepsi lain atas pengamatan yang dilakukan.

1. Kontrak Kerja (X1) adalah perjanjian perikatan kerja antara pihak pekerja dan pengusaha untuk mengetahui hak dan kewajiban yang harus dilakukan. Indikator kontrak kerja yaitu jenis pekerjaan, besar upah, batas waktu kerja dan tanggungjawab kerja. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.
2. Perilaku pegawai (X2) adalah aktualisasi karakter yang ditunjukkan dalam mengarahkan dirinya menjalankan tupoksi untuk mencapai tujuan organisasi. indikator perilaku pegawai berupa sikap, persepsi, pengetahuan dan kepribadian. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.
3. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja nyata yang ditunjukkan pegawai sesuai dengan peran dan fungsinya. Indikatornya yaitu input, proses, output dan outcome. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Tabel frekuensi dan persentase jenis kelamin

jenis kelamin				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	67	73.6	73.6
	Perempuan	24	26.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 67 orang atau 73.6 persen, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada 24 orang atau 26.4 persen untuk penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup berarti antara keberadaan pria dan wanita dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar yang di dominasi laki-laki.

b. Umur

Frekuensi dan Persentase Responden Menurut Umur

Umur				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	32	35.2	35.2
	31-40 Tahun	32	35.2	70.3
	41-50 Tahun	24	26.4	96.7
	> 50 Tahun	3	3.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Dari Tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa umur atau usia dari responden menjadi salah satu pertimbangan dalam melihat tingkat kinerja pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsi. Terlihat umumnya berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 32 orang atau 35.2 persen. Hal ini menunjukkan usia responden sudah masuk kategori produktif dan dapat dikatakan senior. Data tersebut menunjukan bahwa sebagian besar pegawai sudah paham dengan profesinya sebagai pegawai di KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar

c. Pendidikan

Frekuensi dan Persentase Pegawai Menurut Pendidikan

Pendidikan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	4.4	4.4
	D1	34	37.4	41.8
	DIII	11	12.1	53.8
	DIV/S1	28	30.8	84.6
	S2	13	14.3	98.9
	S3	1	1.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Dilihat dari data tabel terlihat pendidikan terakhir responden terdapat perbedaan. Responden pegawai yang berpendidikan terakhir S3 ada 1 orang atau 1.1 persen, yang berpendidikan terakhir S2 ada 13 orang atau 14.3 persen, yang berpendidikan DIV/S1 ada 28 orang atau 30.8 persen, pendidikan D3 ada 11 orang atau 12.1 persen, pendidikan D1 ada 34 orang atau 37.4 persen dan pendidikan SMA ada 4 orang atau 4.4 persen. Melihat tingkat pendidikan responden pegawai yang mayoritas berpendidikan D1,

dapat dikategorikan tinggi. Berarti tingkat pendidikan tersebut menjadi pertimbangan setiap pegawai telah memahami tupoksinya dan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya

d. Masa Kerja

Frekuensi dan Persentase Responden Menurut Masa Kerja

masa kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
0-5 Tahun	18	19.8		19.8
6-10 Tahun	14	15.4	15.4	35.2
11-15 Tahun	21	23.1	23.1	58.2
16-20 Tahun	17	18.7	18.7	76.9
>20 Tahun	21	23.1	23.1	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, masa kerja responden dalam penelitian ini didominasi antara 11-15 tahun dan >20 tahun yang masing-masing sebanyak 21 orang atau 23.1 persen. Sementara sisanya memiliki masa kerja antara 0-5 tahun ada 18 orang atau 19.8 persen, masa kerja 6-10 tahun ada 14 orang atau 15.4 persen dan masa kerja 16-20 tahun ada 17 orang atau 18.7 persen. Hal ini menunjukkan pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar sudah banyak yang senior, telah memiliki pengalaman yang lama dalam menjalankan tupoksi. Semakin berpengalaman pegawai dengan lamanya masa kerjanya, maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Kontrak Kerja

Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Variabel Kontrak Kerja(X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Jenis Pekerjaan	2	2.2	4	4.4	39	42.9	37	40.7	9	42.9	3.52
	4	4.4	5	5.5	24	26.4	45	49.5	13	14.3	3.64
Besar Upah	13	14.3	6	6.6	21	23.1	36	39.6	15	16.5	3.37
	3	3.3	10	11.0	27	29.7	30	33.0	21	23.1	3.62
Batas Waktu Kerja	2	2.2	12	13.2	28	30.8	33	36.3	16	17.6	3.54
	0	0.0	2	2.2	1	1.1	5	5.5	83	91.2	4.86
Tanggung Jawab Kerja	0	0.0	1	1.1	8	8.8	6	6.6	76	83.5	4.73
	2	2.2	1	1.1	0	0.0	3	3.3	85	93.4	4.85

Sumber: Data Setelah Diolah, 2022.

Berdasarkan interpretasi tanggapan responden tersebut, dipahami bahwa secara umum bahwa penerapan kontrak kerja pegawai sudah diaktualisasikan dengan cukup baik sebagai bentuk komitmen pegawai dengan perusahaan tempatnya bekerja guna

mengetahui hak dan kewajiban pegawai dalam perusahaan

b. Prilaku Pegawai

Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Variabel Perilaku Pegawai (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sikap	1	1.1	4	4.4	3	3.3	16	17.6	67	73.6	4.58
	3	3.3	2	2.2	7	7.7	12	13.2	67	73.6	4.52
Persepsi	6	6.6	4	4.4	12	13.2	63	69.2	6	6.6	3.65
	3	3.3	7	7.7	11	12.1	61	67.0	9	9.9	3.73
Pengetahuan	0	0.0	0	0.0	44	48.4	36	39.6	11	12.1	3.64
	0	0.0	2	2.2	1	1.1	3	3.3	85	93.4	4.88
Kepribadian	4	4.4	1	1.1	15	16.5	53	58.2	18	19.8	3.88
	1	1.1	1	1.1	1	1.1	3	3.3	85	93.4	4.87

Sumber: Data Setelah Diolah, 2022.

Berdasarkan interpretasi tanggapan responden tersebut, dipahami bahwa secara umum bahwa penerapan perilaku pegawai masih perlu lebih ditingkatkan lagi untuk menunjukkan perilaku yang lebih baik dan bertanggungjawab dalam menjalankan tupoksi yang telah diwewenangkan

c. Kinerja Pegawai

Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Input	1	1.1	0	0.0	7	7.7	12	13.2	71	78.0	4.67
	0	0.0	4	4.4	16	17.6	27	29.7	44	48.4	4.22
Proses	1	1.1	1	1.1	1	1.1	0	0.0	88	96.7	4.90
	1	1.1	1	1.1	24	26.4	45	49.5	20	22.0	3.90
Output	1	1.1	1	1.1	1	1.1	0	0.0	88	96.7	4.90
	1	1.1	3	3.3	5	5.5	74	81.3	8	8.8	3.93
Outcome	3	3.3	0	0.0	12	13.2	63	69.2	13	14.3	3.91
	3	3.3	0	0.0	0	0.0	4	4.4	84	92.3	4.82

Sumber: Data Setelah Diolah, 2022.

Berdasarkan interpretasi tanggapan responden tersebut, dipahami bahwa secara umum responden telah menunjukkan pencapaian kinerja yang dikategorikan sedang, sehingga perlu kontribusi dari pegawai untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan komitmennya pada kontrak kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tupoksi

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi

Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
Jenis Pekerjaan	0.756	0.2061	Valid
Besar Upah	0.763	0.2061	Valid
Batas Waktu Kerja	0.642	0.2061	Valid
Tanggungjawab Kerja	0.700	0.2061	Valid
Sikap	0.630	0.2061	Valid
Persepsi	0.731	0.2061	Valid
Pengetahuan	0.642	0.2061	Valid
Kepribadian	0.696	0.2061	Valid
Input	0.780	0.2061	Valid
Proses	0.628	0.2061	Valid
Output	0.899	0.2061	Valid
Outcome	0.872	0.2061	Valid
	0.342	0.2061	Valid
	0.691	0.2061	Valid
	0.544	0.2061	Valid
	0.523	0.2061	Valid
	0.816	0.2061	Valid
	0.758	0.2061	Valid
	0.814	0.2061	Valid
	0.769	0.2061	Valid
	0.814	0.2061	Valid
	0.757	0.2061	Valid
	0.845	0.2061	Valid
	0.880	0.2061	Valid

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai r hitung (Pearson Correlation) dari masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan bahwa pernyataan mulai indikator X1.1 sampai X1.8, X2.1 sampai X2.8 dan Y1 sampai Y8, adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.2061, yang berarti pengaruh kontrak kerja dan perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar dapat diikutkan untuk pengujian selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.59	17.866	.666	.	.788
X1.2	28.47	17.096	.659	.	.787
X1.3	28.74	16.996	.445	.	.830
X1.4	28.49	17.142	.557	.	.803
X1.5	28.57	18.092	.476	.	.814
X1.6	27.25	19.724	.673	.	.800
X1.7	27.38	19.484	.549	.	.806
X1.8	27.26	19.063	.611	.	.799
X2.1	29.15	13.087	.680	.	.772
X2.2	29.22	13.729	.466	.	.810
X2.3	30.09	11.770	.841	.	.742
X2.4	30.01	12.278	.806	.	.750
X2.5	30.10	16.423	.187	.	.836
X2.6	28.86	15.213	.619	.	.793
X2.7	29.86	14.635	.369	.	.820
X2.8	28.87	15.716	.412	.	.810
Y.1	30.59	15.733	.751	.	.905
Y.2	31.04	15.176	.653	.	.917

Y.3	30.36	16.700	.765	.	.906
Y.4	31.36	15.634	.681	.	.911
Y.5	30.36	16.700	.765	.	.906
Y.6	31.33	16.690	.690	.	.910
Y.7	31.35	15.297	.786	.	.902
Y.8	30.44	15.160	.834	.	.897

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel terkait hasil pengujian reliabilitas, diketahui angka Cronbach Alpha untuk masing-masing instrumen variabel yaitu variabel kontrak kerja (X1) dengan empat indikator bernilai antara 0.787 sampai 0.830. Selanjutnya variabel perilaku pegawai (X2) dengan empat indikator bernilai antara 0.742 sampai 0.836. Demikian pula dengan variabel kinerja (Y) dengan empat indikator bernilai antara 0.897 sampai 0.917. Keseluruhan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai nominal yaitu 0.6. Oleh karena itu disimpulkan instrumen penelitian pengaruh kontrak kerja dan perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar dapat dikatakan *reliable* atau handal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.567	1.904		2.923
	Kontrak Kerja (X1)	.579	.075	.616	7.689
	Perilaku Pegawai (X2)	.329	.086	.308	3.846

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 5.567 + 0.579X_1 + 0.329X_2$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, sehingga dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai constanta adalah 5.567, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel bebas kontrak kerja dan perilaku pegawai adalah 0 maka kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar adalah sebesar 5.567 satuan.

Nilai koefisien regresi kontrak kerja adalah 0.579, artinya jika variabel kontrak kerja (X1) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel perilaku pegawai (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja

pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar meningkat sebesar 0.579. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kontrak kerja (X1) yang diterapkan pada setiap pegawai berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin sesuai kontrak kerja bagi setiap pegawai, maka semakin meningkat kinerjanya pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar.

Nilai koefisien regresi perilaku pegawai adalah 0.329, artinya jika variabel perilaku pegawai (X2) ditingkatkan sebesar 1% dengan asumsi variabel kontrak kerja (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar meningkat sebesar 0.329. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku pegawai (X2) berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin baik perilaku pegawai pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar.

5. Uji t (parsial)

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.567	1.904		2.923
	Kontrak Kerja (X1)	.579	.075	.616	7.689
	Perilaku Pegawai (X2)	.329	.086	.308	3.846

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel dengan mengamati baris kolom t dan Sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel kontrak kerja terhadap kinerja pegawai (H1)

Variabel kontrak kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari signifikansi kontrak kerja (X1) $0.000 < 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.984. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($7.689 > 1.984$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Diduga ada pengaruh kontrak kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar” diterima.

b. Pengaruh variabel perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai (H2)

Variabel perilaku pegawai berpengaruh secara positif namun signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari

signifikansi perilaku pegawai (X2) $0.000 < 0,05$, dan nilai t-tabel = 1.984. Berarti nilai thitung lebih kecil dari t-tabel ($3.846 > 1.984$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Diduga ada pengaruh perilaku pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar” diterima.

6. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1405.769	2	702.885	140.608
	Residual	439.901	88	4.999	
	Total	1845.670	90		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Pegawai (X2), Kontrak Kerja (X1)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 140.608 dengan nilai Ftabel adalah 3.090 sehingga nilai Fhitung $> Ftabel$ atau $140.608 > 3.091$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak kerja dan perilaku pegawai secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi “Diduga ada pengaruh simultan kontrak kerja dan perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar” diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar Kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. Penerapan kontrak kerja telah diaktualisasikan dengan baik pada setiap pegawai di mana dalam kontrak kerja telah termuat jenis pekerjaan, besar upah yang diperoleh, batas waktu kerja, dan tanggungjawab yang harus diemban pegawai, memberikan pengaruh terhadap kinerjanya

Kontrak kerja pada setiap pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pegawai merasa telah menjadi bagian dari instansi dan berkomitmen

untuk menghasilkan hasil pekerjaan. Dengan demikian pegawai akan selalu berusaha menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, berperilaku baik saat bekerja serta melakukan evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan jika diperlukan. Dampaknya akan dapat meningkatkan produktifitas, menambah efisiensi pekerjaan, mengurangi terjadinya kecurangan, meminimalkan keluhan pegawai serta menurunkan turnover. Selain dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi pegawai, kontrak juga membuat pegawai mempunyai loyalitas tinggi sehingga dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Kontrak kerja dilihat dari jenis pekerjaan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam kontrak kerja pegawai mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan dalam kontrak kerja dan dengan kontrak kerja tersebut menunjukkan pegawai telah menyanggupi jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dengan mengetahui jenis pekerjaan dalam kontrak kerja, memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar

Perilaku dan kinerja pegawai merupakan hal yang fundamental bagi setiap pegawai dalam menunjukkan potensi dirinya untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Bagi pegawai, perilaku menjadi hal yang mendasar untuk melihat kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan. Perilaku yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh kemampuan pegawai yang dimanfaatkan dan digunakan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai sikap, persepsi, pengetahuan dan kepribadian pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dari serangkaian proses kerja yang telah dilakukan berdasarkan pertimbangan penilaian hasil kerja berdasarkan input, proses, output dan outcome di KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar.

Merespon pentingnya perilaku dan kinerja pegawai yang dibahas dalam penelitian ini, maka berdasarkan hasil penelitian untuk

membuktikan hipotesis permasalahan yang dikemukakan, diketahui bahwa “perilaku memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Tentu ada alasan perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, dikarenakan bahwa pegawai yang memiliki perilaku yang cerdas, handal, berpengalaman, terampil dan profesional akan menghasilkan pekerjaan yang optimal baik dilihat dari input kerja yang dilaksanakan, proses kerja yang selesai, output kerja yang dihasilkan dan outcome kerja bagi organisasi.

Perilaku pegawai berdasarkan kepribadian yang ditunjukkan berupa kecakapan dan kehandalan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diwewenangkan kepadanya untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi pegawai kepribadian merupakan hal yang diperlukan guna mempercepat segala proses penyelesaian pekerjaan dan menjadikan pekerjaan yang dilakukan lebih mudah diaplikasikan, karena dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan menciptakan keharmonisan bekerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Itulah sebabnya pegawai yang memiliki kepribadian yang cakap dan handal sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan masing-masing indikator yang dibahas di atas, menunjukkan bahwa secara langsung perilaku memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini memiliki alasan yang rasional, di mana sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia dan memiliki tujuan organisasi harus memanfaatkan dan menggunakan pegawai yang memiliki perilaku untuk menjalankan segala proses pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman, sikap penguasaan dan keahlian atas pekerjaan yang diamanahkan untuk memperoleh hasil kinerja pegawai yang optimal dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara kuantitas, kualitas pekerjaan yang memuaskan, penyelesaian waktu kerja yang efisien, dan penggunaan biaya yang efektif.

3. Pengaruh Simultan Kontrak Kerja dan Perilaku pegawai terhadap Kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar

Secara simultan ditemukan bahwa kontrak kerja dan perilaku pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar. Kontrak kerja yang diterapkan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai telah diaktualisasikan dengan baik dan diterima oleh pegawai. Di mana dalam kontrak kerja pegawai tersebut tercantum jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besar upah yang diterima, batas waktu kerja dan tanggungjawab kerjanya.

Pegawai dalam menjalankan tupoksi berdasar pada jenis pekerjaan yang tertera dalam kontrak kerja. Untuk itu setiap pegawai melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan dan menyanggupinya sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Demikian pula dengan besar upah yang diterima ditentukan berdasarkan kebijakan pimpinan, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki pegawai. Selanjutnya kontrak kerja juga menetapkan batas waktu kerja, yang berbeda antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Pegawai tetap biasanya bekerja sampai usia 60 tahun, sementara batas waktu kerja untuk pegawai kontrak sampai akhir tahun, kecuali pegawai kontrak menunjukkan kinerja yang baik, biasanya diadakan perpanjangan kontrak. Dalam kontrak kerja setiap pegawai memiliki tanggungjawab kerja masing-masing, untuk itu pegawai harus mematuhi setiap ketentuan yang berlaku dalam kontrak kerja.

Selanjutnya perilaku pegawai kerja yang juga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan secara bersama-sama setiap pegawai menunjukkan perilaku yang cukup baik dalam menjalankan tupoksinya. Hal ini terlihat dari sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja yang memahami bidang kerja dan bertanggungjawab melaksanakan tugas yang menjadi kewenangannya. Perilaku pegawai dilihat dari persepsi terlihat pada perhatian pegawai atas pekerjaan yang ditekuni dilaksanakan dengan baik, tidak menunda-nunda dan menyelesaikannya tepat waktu. Selain itu perilaku pegawai dari aspek kepribadian dalam hal ini setiap pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan tepat kerjanya dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Pengaruh simultan dari kontrak kerja dan perilaku pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pegawai mampu menghasilkan input kerja sesuai dengan keberadaannya dalam menjalankan tupoksi, mengelola setiap masukan menjadi keluaran untuk mencapai target kerja dan bekerja dengan efisiensi waktu yang tepat. Pegawai juga melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan sasaran kerja yang terukur dan menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu, sehingga pegawai menghasilkan output kerja yang memberikan manfaat bagi organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan mengenai pengaruh kontrak kerja dan perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Perilaku pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kontrak kerja dan perilaku pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian, pengamatan di lapangan dan disertai penarikan kesimpulan di atas, saran yang dapat diajukan penulis agar menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut (1) Kontrak kerja telah diaktualisasi dengan baik sebagai bentuk perjanjian perikatan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai, sehingga hal tersebut perlu dipertahankan dalam melakukan rekrutmen pegawai di masa akan datang, yang menjadi bentuk ketentuan yang harus dipatuhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. (2) Pentingnya setiap pegawai menunjukkan perilaku sesuai dengan karakter pribadinya yang memahami sikap dan tindakannya dalam menjalankan tupoksi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan bekerja sesuai pemahaman dan penguasaan serta menunjukkan kepribadian yang menjadi contoh bagi pegawai lainnya. (3)

Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kontrak kerja dan perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai pada aspek yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Delfianda, M, 2018. *Perjanjian Kerja dan Kinerja*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Geller, John, 2018. *Appraising of Performance: Application Theory*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Kamaroesd, 2019. *Manajemen Kontrak Kerja untuk Perusahaan*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Kosidin, Koko, 2018. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Maria Lovaly, 2021. *Analysis of Behavior and Compensation toward Increasing the Performance by Florida Government. Behavior & Organization Development Journal*, 22/7, 315-320.
- Salim, HS, 2019. *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sarwono, Daus, 2018. *Kontrak Kerja dan Kinerja SDM*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, cetakan kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Skinner, Malvin, 2019. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Soedjono, Wiwoho, 2018. *Hukum Perjanjian Kerja*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tanika Utami, 2019. *Pengaruh Perilaku Organisasi, Budaya Kerja dan Sistem Kontrak terhadap Kinerja (Studi pada PT. Astra Agro Lestari Tbk. Jakarta)*.
- Terry, GR., 2018. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Thompson, Albert., 2020. *Behavior, Mood and Decision Making*, International Journal of Applied Behavioral Economics (IJABE), 3(2).
- Wibowo, Hadi, 2019. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan No.183/PMK.01/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Keputusan Menteri Keuangan No.467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan