

PERAN KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI PENGUNGKIT KINERJA PELABUHAN PERIKANAN NUSANTARA KARANGANTU BANTEN

Saefudin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

Bambang Dwi Suseno

proexchellence@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

Uli Wildan Nuryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

ABSTRACT

The framework of thought in this study included the independent variables namely Motivation (X1), Work Discipline (X2) and intervening variables namely Psychological Contracts (X3), while the dependent variables are Performance (Y). Considering the population was smaller than 100 respondents, it was determined to use saturated sampling techniques, which is the sampling by making all members of the population into samples or often called population research or census.

The results first showed that the work motivation had a positive and significant effect on psychological contracts. Second, the work discipline does not have a positive and significant effect on psychological contracts. Third, psychological contracts are able to act as intervening variables which are positive and significant in the relationship between work motivation and performance. Fourth, psychological contracts are able to act as intervening variables which are positive, but not significant in the relationship between work discipline and employee performance. Fifth, Psychological Contracts have a positive and significant effect on performance and the six work disciplines have a positive and significant effect on the work motivation of employees UPT Karangantu PPN.

Keywords: Contracts of Psychological, Performance Levers, Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Banten

ABSTRAKS

Sebagai kerangka berfikir dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel intervening yaitu Kontrak Psikologis (X3) sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Mengingat jumlah populasi lebih kecil dari 100 responden, maka ditetapkan untuk menggunakan teknik sampling jenuh, yakni pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel atau sering disebut penelitian populasi atau sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis. Kedua, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis. Ketiga, kontrak psikologis mampu berperan sebagai variabel intervening yaitu positif dan signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Keempat, kontrak psikologis mampu berperan sebagai variabel intervening yaitu positif, namun tidak signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kelima Kontrak Psikologis berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja dan Keenam disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT. PPN Karangantu.

Keywords: Kontrak Psikologis, Pengungkit Kinerja, Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Banten.

PENDAHULUAN

Fenomena illegal, unreported, unregulated fishing dan stok ikan diperairan naik beriringan secara signifikan. Data maximum sustainability yield (MSY) yakni suatu estimasi potensi sumber daya ikan tahun 2015 sebesar 7,31 juta ton dan naik secara signifikan pada tahun 2018 sebesar 12,5 juta ton (Kementrian Kelautan dan Perikanan, 2019). Dari data ini mengharuskan ketangkasan dan kecerdikan yang prima dari para aparatur sipil Negara (ASN) dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) seluruh Indonesia.

Tuntutan yang demikian tinggi pada realitanya belum dapat dipenuhi, salah satunya oleh Pelaksana Teknis (UPT) Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Karangantu Serang – Banten, Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap (DJPT), Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) terdapat adanya permasalahan motivasi, disiplin dan kontrak psikologis kerja pegawai yang masih sangat kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di kantor UPT. PPN Karangantu Serang – Banten, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempat disaat jam kerja. Ini jelas berbanding terbalik dengan data presensi kepegawaian yang diperoleh dari UPT. PPN Karangantu Serang – Banten (Laporan Sistem Informasi dan Manajemen KePegawaian UPT. PPN Karangantu, 2017:35). Begitu pula dengan pengisian Sistem Informasi Manajemen *Log Book* harian dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara *on-line* hampir semua pegawai mengisinya per hari dan per bulan, namun pada realitanya berbanding terbalik dengan laporan bukti fisik SKP yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan yaitu sampai dengan tanggal 10 di setiap bulan berikutnya. Permasalahan ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai secara intensif serta sanksi yang tegas dari atasan langsung maupun pimpinan instansi. Permasalahan tersebut diatas jelas bahwa faktor motivasi, disiplin kerja dan kontrak psikologis pegawai di UPT. PPN Karangantu Serang – Banten masih sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas pokok dan fungsi yang diembannya dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja individu masing – masing pegawai yang menduduki suatu jabatan akan memberikan kontribusi Nilai Prestasi Sasaran Strategis (NPSS) UPT.

PPN Karangantu yang *tools* penghitungan pengukuran kinerjanya dapat menggunakan *Balanced Scorecard* (BSc).

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian SKP UPT. PPN Karangantu pada tahun 2014- sampai dengan tahun 2018 menunjukkan bahwa rata – rata persentasi pegawai tidak membuat SKP sebesar 5.39% atau rata – rata jumlah pegawai yang tidak membuat SKP diakhir tahun 2014 sebesar 0.07 atau 6.67%. Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2014 menunjukkan bahwa rata – rata jumlah persentasi pegawai tidak membuat SKP sebesar 3.43% atau rata – rata jumlah pegawai yang tidak membuat SKP diakhir tahun 2016 sebesar 0.04 atau 4.11%. Pada tahun 2017sampai dengan tahun 2018 menunjukkan bahwa rata – rata jumlah persentasi pegawai tidak membuat SKP sebesar 2.07% atau rata – rata jumlah pegawai yang tidak membuat SKP diakhir tahun 2014 sebesar 0.03 atau 2.74%. Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 menunjukkan bahwa rata – rata jumlah persentasi pegawai tidak membuat SKP sebesar 0.70% atau rata – rata jumlah pegawai yang tidak tidak membuat SKP diakhir tahun 2016 sebesar 0.01 atau 1.39%. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan bahwa rata – rata jumlah persentasi pegawai tidak membuat SKP sebesar 0.00% atau rata – rata jumlah pegawai yang tidak membuat SKP diakhir tahun 2016 sebesar 0.00 atau 0.00%. Sedangkan pada akhir tahun 2017 rata – rata jumlah pegawai tidak membuat SKP sebesar 0.00 atau 0.00%. Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan rata – rata jumlah tingkat persentasi pegawai tidak membuat SKP di UPT. PPN Karangantu mengalami penurunan hal ini dikarenakan adanya aturan bahwa setiap pegawai wajib membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) per bulan dan menginput ke aplikasi SKP *online* atas penilaian pekerjaan (tugas pokok dan fungsi) atasan langsung terhadap bawahan atau *staff*. Bilamana dalam aplikasi SKP belum 100% terisi maka pencairan tunjangan kinerja akan tertunda yang berlaku mulai tahun 2016.

Berdasarkan penjelasan dan uraian tersebut diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu kurang performanya kinerja UPT PPN Karangantu dalam menjaga potensi kehilangan maximum sustainability yield (MSY) di wilayah laut Provinsi Banten. Untuk menjawab masalah tersebut maka tujuan penelitian adalah: (1) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kontrak psikologis pada UPT. PPN Karangantu; (2) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kontrak psikologis; (3) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja; (4) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; (5) Menguji pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja dan (6) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin pegawai pada UPT. PPN Karangantu?

TINJAUAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan dari pekerjaan tertentu yang dievaluasi oleh pimpinan menurut kriteria yang berlaku (Narmodo dan Wajdi, 2014:4). Sedangkan menurut ahli yang lain yaitu Slamet (2014:236-237) kinerja pekerja adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan pegawai tersebut pada organisasi. *Tools* pengukuran atau penilaian kinerja dapat menggunakan strategi *Balanced Scorecard* (BSc). BSc merupakan penjabaran misi dan strategi suatu organisasi ke dalam tujuan operasional dan tolok ukur kinerja organisasi. Sehingga menurut Kaplan dan Norton (1996), *Balanced Scorecard* memiliki empat perspektif, antara lain :

➤ *Financial Perspective* :

Balanced Scorecard menggunakan tolok ukur kinerja keuangan, seperti laba bersih dan ROI (*Return on Investment*), karena tolok ukur tersebut secara umum digunakan dalam organisasi yang mencari keuntungan/provit.

➤ *Customer Perspective* :

Customer Perspective berfokus pada bagaimana organisasi memperhatikan pelanggannya agar berhasil. Mengetahui pelanggan dan harapan mereka tidaklah cukup, suatu organisasi juga harus memberikan insentif kepada manajer dan karyawan yang dapat memenuhi harapan pelanggan.

➤ *Internal Business Process Perspective*

Proses bisnis apa saja yang terbaik yang harus dilakukan, dalam jangka panjang maupun jangka pendek untuk mencapai tujuan finansial dan kepuasan *customer*. Dalam hal ini pegawai berfokus pada tiga proses bisnis utama yaitu: proses inovasi, proses operasi, proses pasca operasi.

➤ *Learn and Growth Perspective*

Dalam hal ini berfokus pada kesejahteraan pegawai dan pengembangan serta peningkatan kemampuan dan skill pegawai.

Pada masing – masing *perspective* memiliki Key Performance Indicator (KPI) atau Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disesuaikan dengan target pegawai dan tujuan instansi organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2010:114), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :

- Kemampuan; meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- Usaha yang dicurahkan; meliputi pelatihan dan pengembangan, pelatihan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

- Dukungan organisasi; meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan kerja.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai melaksanakan pekerjaan mereka jika hasil pekerjaannya dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkonunikasikan hasil penilaiannya dengan pegawai (Slamet, 2014:236). Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang satu dengan pegawai yang lain tentu mempunyai kemampuan dan kualitas kerja yang berbeda-beda.

Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2010:114) "Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak". Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2010:235) mendefinisikan motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

Menurut Suseno (2016) diadaptasi dari: Czaja (1999); Mathieu dan Zajac (1990); Uymaz (2014); Onyisi (2012) salah satu elemen motivasi adalah perilaku proorganisasi yaitu keterikatan emosional melalui identifikasi dan keterlibatan pada organisasi dengan menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan sendiri dan karyawan serta selalu mencoba untuk menemukan yang lebih baik berbagai cara dalam melakukan tugas. Perilaku Proorganisasi (PP) yang terefleksi dengan indikator; kemampuan komunikasi informal, empati, pengambilan keputusan, partisipasi anggota organisasi, kesediaan menerima masukan, kebebasan melaksanakan pekerjaan rutin. Selanjutnya Suseno (2019) menjelaskan bahwa salah satu elemen motivasi yaitu kesediaan untuk berusaha mewujudkan tujuan organisasi dari berbagai kondisi dengan usaha dan kemampuan yang dimilikinya.

Disiplin

Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata disciple yang berarti belajar. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2010:746). Sedangkan menurut Sinungan (2011:135), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya (Hasibuan, 2010:193).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk menaati segala peraturan untuk tujuan tertentu.

Jenis-jenis Disiplin

Menurut G. R. Terry (2010) terdapat 2 (dua) jenis disiplin yaitu:

- *Self Imposed Discipline*, merupakan disiplin atas dasar kerelaan yang timbul dari diri sendiri karena merasa menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- *Command Discipline*, merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

Indikator Kedisiplinan

Menurut Sinungan (2008:145-146), indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah :

- Absensi (Kehadiran)

Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

- Hasrat Kuat Melaksanakan Norma dan Etika

Melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diperintahkan pimpinan dengan rasa bersungguh – sungguh sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.

- Perilaku yang Terkendali

Tindakan pencapaian target pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kerja keras demi kepentingan organisasi.

- Ketaatan

Kepatuhan pada perintah / instruksi pimpinan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin maka kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian Pristian (2011) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja

pegawai. Sehingga bila suatu organisasi ingin tujuannya tercapai maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan motivasi dan disiplin pegawainya.

Kontrak Psikologis

Definisi kontrak kerja secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan dan tunduk pada peraturan perusahaan (Robinson & Rousseau, 2000). Selanjutnya Robinson & Rousseau (2000) menjelaskan bahwa kontrak kerja mengikat karyawan dan perusahaan dalam suatu persatuan kerja, mengatur perilaku masing-masing pihak dalam perusahaan serta memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan (Robinson & Rousseau, 2000).

Istilah kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan oleh dua orang psikolog, yaitu Arygyris dan Menninger (dalam Conway & Briner, 2005). Definisi mengenai kontrak psikologis mengalami perkembangan mulai dari awal teori ini diperkenalkan hingga saat ini. Berikut ini beberapa definisi yang dijelaskan para ahli mengenai kontrak psikologis. Menurut Kotter (1973, dalam Conway & Briner, 2005) Kontrak psikologis merupakan sebuah kontrak yang bersifat implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikkan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja. Senada dengan pendapat di atas, Schein (1980, dalam Conway & Briner, 2005) menjelaskan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian set harapan - harapan yang tidak tertulis antara setiap anggota organisasi dengan manajer (maupun lainnya yang mewakili organisasi). Sedangkan Rousseau (1989, dalam Conway & Briner, 2005) mendefinisikan bahwa istilah kontrak psikologis mengacu pada keyakinan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik antara focal person dan bagian lainnya.

Selanjutnya Conway & Briner (2005) menekankan bahwa aspek pada kontrak psikologis tidak mengacu pada apa yang karyawan beri ataupun dapatkan (secara aktual) dari organisasi tetapi mengacu pada janji-janji yang bersifat eksplisit dan implisit. Aspek utama dalam kontrak psikologis adalah *reciprocity*. Menurut Rosseau (2000), kontrak psikologis terdiri dari 3 dimensi yaitu kontrak transaksional (*transactional contract*), kontrak relasional (*relational contract*), dan kontrak keseimbangan (*balanced contract*).

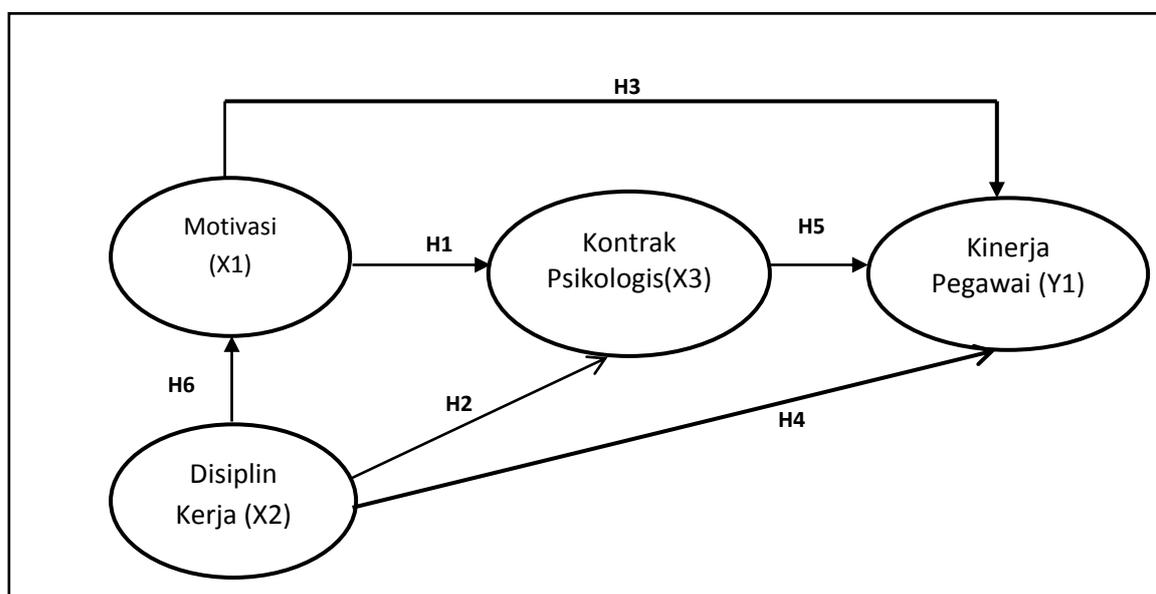
Berdasarkan tinjauan kerangka teori, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kontrak psikologis.

- H2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kontrak psikologis.
- H3 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H4 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H5 : kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja.
- H6 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

Adapun model empirik penelitian ini seperti pada gambar 1 berikut ini:

Gambar Model Empirik



METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian sosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2010 : 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2013: 124).

Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel intervening yaitu Kontrak Psikologis (X3) sedangkan yang menjadi variabel

dependen yaitu Kinerja (Y). Operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau hasil unit pengukuran yang menjadi objek penelitian. Peneliti menetapkan populasi dengan menyesuaikan objek penelitiannya dan kemudian memutuskan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai baik PNS maupun Non PNS yang bekerja UPT. PPN Karangantu Serang – Banten sebanyak 70 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi namun masih memiliki sifat dan karakteristik populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi lebih kecil dari 100 responden, maka ditetapkan untuk menggunakan teknik *sampling jenuh*, yakni pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel atau sering disebut penelitian populasi atau sensus (Ferdinand, 2014). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden.

Model Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang diintervening oleh Kontrak Psikologis (X3), sehingga Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$X3 = \beta1 X1 + \beta2 X2 + e1$$

$$Y = \beta1 X1 + \beta2 X2 + \beta3X3 + e2$$

Keterangan > X3 = Kontrak Psikologis (Variabel Intervening), Y= Kinerja Pegawai (Variabel Dependen), X1= Motivasi Kerja (Variabel Independen), X2 = Disiplin Kerja (Variabel Independen), $\beta1$ = Koefisien regresi variabel X1, $\beta2$ = Koefisien regresi variabel X2, $\beta3$ = Koefisien regresi variabel X3, e = Residual (error)

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung **70-2 atau df=68 dengan alpa 0,05 didapat 0,2352**, jika rhitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat ukur dalam penelitian (Sugiono, 2012). Keandalan (reliability) instrumen dan pertanyaan ditentukan dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach*. Instrumen yang digunakan dalam variabel tersebut dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Regresi

Kinerja (Y1) = β Motivasi Kerja (X1) + β Kontrak Psikologis (X3)+e

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step sebagai berikut:

- Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kontrak Psikologis (X3) pada variabel Motivasi Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Motivasi Kerja signifikan terhadap Kontrak Psikologis dengan nilai signifikansi $0.000 < \alpha$ dan koefisien regresi (a) = 0.920.
- Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada variabel independen Motivasi Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ dan koefisien regresi (c) = 0.441.
- Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada variabel independen Motivasi Kerja (X1) serta variabel intervening Kontrak Psikologis (X3). Hasil analisis ditemukan bahwa Kontrak Psikologis signifikan terhadap Kinerja Pegawai, setelah mengontrol Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ dan koefisien regresi (b) = 2.029. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar -1.425 yang lebih kecil dari $c = 0.441$. Pengaruh variabel independen Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai berkurang dan signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ setelah mengontrol variabel intervening Kontrak Psikologis.

Kinerja (Y1) = β Disiplin Kerja (X1) + β Kontrak Psikologis (X3) + e

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step sebagai berikut:

- Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kontrak Psikologis (X3) pada variabel Disiplin Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Disiplin Kerja tidak signifikan terhadap Kontrak Psikologis dengan nilai signifikansi $0.201 > \alpha = 0.05$ dan koefisien regresi (a) = 0.155.
- Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada variabel independen Disiplin Kerja (X1). Hasil analisis ditemukan bahwa Disiplin Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0.400 > \alpha = 0.05$ dan koefisien regresi (c) = -0.102.
- Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada variabel independen Disiplin Kerja (X1) serta variabel intervening Kontrak Psikologis (X3). Hasil analisis ditemukan bahwa Kontrak Psikologis signifikan terhadap Kinerja Pegawai, setelah mengontrol Disiplin Kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ dan koefisien regresi (b) = 0.751. Selanjutnya

ditemukan direct effect c' sebesar -0.218 yang lebih kecil dari $c = -0.102$. Pengaruh variabel independen Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai berkurang artinya mampu mempengaruhi dengan adanya mediasi tetapi nilai signifikansi $0.10 > \alpha = 0.05$ artinya tidak berpengaruh signifikan setelah mengontrol variabel intervening Kontrak Psikologis.

Kinerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2$

- Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F-hitung sebesar 108.807 > F-tabel sebesar 2.74 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. **Kesimpulannya adalah motivasi, disiplin kerja dan kontrak psikologis secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.** Besar pengaruhnya adalah 83.2% dan signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. besar pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut dihitung dengan rumus : $(1-r^2)$ atau $(1-0.832) = 0.168$ atau sebesar 16.8%.
- Besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $df = (n-k)$ atau $(70-3) = 67$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t-tabel sebesar 1.99601.
- Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 10.315 > t-tabel sebesar 1.99601, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 10.31% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$.
- **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
- Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 1.555 < t-tabel sebesar 1.99601, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya tidak pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1.555% dianggap tidak signifikan dengan angka signifikansi $0.125 > \alpha = 0.05$.
- Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 15.233 > t-tabel sebesar 1.99601, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja pegawai sebesar 15.233% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$.

Pengujian Sobel Test

Formula Sobel test adalah $Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$

Dimana $> Sab$: standar error pengaruh tidak langsung, a: jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1), b: jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2), Sa: standar error koefisien a, Sb: standar error koefisien b, $Sab = \sqrt{2.029(2) 0.050(2) + 0.920(2) 0.124(2)}$

+ 0.050(2) 0.124(2), Sab = $\sqrt{4.117 * 0.0025 + 0.845 * 0.015 + 0.0025 * 0.015}$. Sab = $\sqrt{0.010 + 0.013 + 0.000037}$, Sab = $\sqrt{0.023037}$, dengan hasil Sab = 0.152

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = ab / sab$$

$$t = (0.920 * 2.029) / 0.152$$

$$t = 1.867 / 0.152$$

$$t = 12.283$$

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel Kontrak Psikologis sebagai variabel intervening antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 12.283 dan karena nilai z-value > 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa indirect effect atau pengaruh tidak langsung signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan three box methode dan causal step, maka hipotesis mediasi pada motivasi kerja terhadap kinerja didukung.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh kenaikan kontrak psikologis. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Suseno (2015) Budiastuti (2013) yang berargumentasi bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis pegawai.

Diskusi selanjutnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kontrak psikologis pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi kontrak psikologis tetapi kenaikan akan kontrak psikologis tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Budiastuti (2013) dan Jayanti (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kontrak Psikologis.

Temuan berikutnya diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Riyadi (2016), Pratiwi (2014), Pristian (2011), dan Budiastuti (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan disiplin tidak langsung mempengaruhi

peningkatan kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Riyadi (2016), Pristian (2011), Suseno (2016) dan Jayanti (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk disiplin kerja harus diintervening oleh kontrak psikologis dimaksudkan agar terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan kontrak psikologis akan diikuti oleh kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Budiastuti (2013) dan didukung oleh argumentasi Pratiwi (2014), yang menyimpulkan bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Bukti lainnya adalah bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan motivasi kerja yang diintervening oleh kontrak psikologis akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Budiastuti (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kontrak psikologis.

Berdasarkan hasil pengujian lebih lanjut diketahui bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan tidak signifikan sebagai variabel intervening antara disiplin kerja terhadap kinerja pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan disiplin kerja yang diintervening oleh kontrak psikologis akan diikuti oleh kenaikan kinerja namun kenaikannya tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dan Suseno (2019), Budiastuti (2013) dan Pristian (2011) yang mendalilkan bahwa disiplin berprestasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kontrak psikologis

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UPT. PPN Karangantu artinya peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan motivasi pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Riyadi (2016) dan Suseno (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis. Kedua, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis. Ketiga, kontrak psikologis mampu berperan sebagai variabel intervening yaitu positif dan signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Keempat, kontrak

psikologis mampu berperan sebagai variabel intervening yaitu positif, namun tidak signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kelima Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan keenam disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT. PPN Karangantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasuti, Dyah. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kontrak Psikologis dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Rakyat Indonesia Divisi *Marketing and Communication*). *Skripsi Manajemen*.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, H Malayu. SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kementrian Kelautan dan Perikanan. 2019. Maximum Sustainability Yield (MSY) Report.
- Muhidin, Abdurahman. 2010. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung. Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A Prabu. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2010. *Humaan Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Dalam *Jurnal_Daya_Saing_1_1*. Diperoleh dari eprints.ums.ac.id/790/2.
- Pratiwi. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Skripsi Manajemen*.
- Pristian. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Skripsi Manajemen*.
- Riyadi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. *Skripsi Manajemen*.

- Suseno, Bambang Dwi. 2015. *Probe Effect Level of Eduction, Knowledge, Management, Motivation and Capabilities on Managerial Performance at The Logistic Industry In Banten Province, Indonesia. VSRD International Volume V Issue VIII Month September 2015.*
- Suseno, Bambang Dwi.2019. The Strength of Justified Knowledge Sharing on Good Manufacturing Practices: Empirical Evidence on Food Beverage Joint Venture Company of Japan – Indonesia, *Quality Access to Success*, Vol. 20, No. 170/ June,pp. 130-135.
- Suseno, Bambang Dwi and Atmadja, Christiantius.2016. Technology transfer motive of managers in Eastern Asia: empirical results from manufacture industry in Banten province, Indonesia, *Problems and Perspectives in Management*, Volume 14, Issue 2, pp 36-45.
- Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Sasaran Kerja Pegawai.
- UPT. PPN Karangantu. 2016. Data Kepegawaian Tahun 2012 – 2016. Sub Bagian TU. Banten