

Pengaruh *Training* dan Sistem Kerja Kontrak serta Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur

Farah Fauziyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda

Correspondence

Email: fauziyahfarah583@gmail.com

No. Telp:

Submitted : 23 Desember 2024

Accepted : 28 Desember 2024

Published : 29 Desember 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *training* dan sistem kerja kontrak serta insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner secara *face to face* kepada 35 responden pada pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak (*software*) Partial Least Square (PLS) 4.0. Hasil Pengujian hipotesis diperoleh *Training* (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Sistem Kerja Kontrak (X2) dan Insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci : *Training, Sistem Kerja Kontrak, Insentif, Kinerja Pegawai.*

Abstract

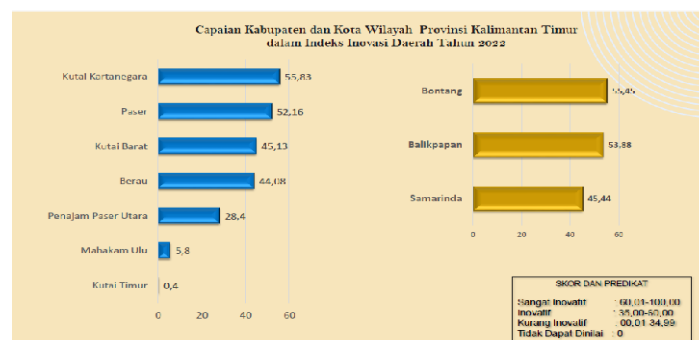
This research aims to analyze the influence of training and contract work systems and incentives on employee performance at the East Kutai Regency Regional Research and Innovation Agency. This research uses quantitative analysis with a data collection method by distributing questionnaires face to face to 35 respondents among employees at the East Kutai Regency Regional Research and Innovation Agency. The data in this research was processed using Partial Least Square (PLS) 4.0 software. The results of hypothesis testing showed that the training received (X1) has no significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, the Contract Work System (X2) and Incentives (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the East Kutai Regency Regional Research and Innovation Agency.

Keywords: *Training, Contract Work System, Incentives, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintahan seperti Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) di Kabupaten Kutai Timur. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas operasional, tetapi juga akan berdampak pada inovasi dan pengembangan penelitian yang dihasilkan oleh lembaga tersebut.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari BKSDN kinerja pegawai Kutai Timur telah menjadi sorotan setelah menjadi Kabupaten/Kota yang paling rendah dalam hal Indeks Inovasi Daerah di Provinsi Kalimantan Timur tahun 2022.



Gambar Indeks Inovasi Daerah (IID) Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur

Sumber: Badan Kebijakan Strategi Dalam Negeri (BKSDN) Kemendagri Tahun 2022

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai pemerintah Kabupaten Kutai Timur. Sebagai bentuk upaya dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia instansi Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur telah menganggarkan peningkatan kapasitas pegawai atau pelatihan berupa bimbingan teknis sebesar 1 - 2 Milyar pada tahun 2023 (SIPD BRIDA, 2023). Hal tersebut menjadi salah satu motivasi bagi peneliti untuk meneliti terkait pengaruh pelatihan atau *training* yang sudah diterapkan dengan baik di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rozi (2019) insentif juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan permenPANRB 6/2022 bahwa pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan merupakan aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, Pemerintah Kabupaten Kutai Timur telah melakukan kenaikan insentif finansial secara signifikan sebanyak 2 kali lipat dari tahun 2021 bagi ASN yang tertuang dalam Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Adanya kenaikan tersebut membuat Insentif Pegawai menjadi tertinggi se- Kabupaten/Kota yang berada di Kalimantan Timur. Maka, kajian ini juga akan bermanfaat untuk melihat pengaruh dari kebijakan insentif yang telah diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur terhadap kinerja pegawainya.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) mengatakan bahwa sistem kerja kontrak juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa karyawan kontrak memiliki tingkat motivasi dan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap. Hal ini disebabkan oleh ketidakpastian kerja dan ketimpangan kesejahteraan yang ditimbulkan oleh sistem kontrak. Sistem kerja kontrak juga diterapkan kepada Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Munculnya UU ASN No. 20 Tahun 2023 yang terbaru ini tentang jaminan pensiun bagi semua Pegawai ASN, termasuk PPPK dapat menjadi suatu hal yang baik terhadap PPPK. Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yaitu kontrak kerja yang dijalankan oleh pegawai dalam jangka waktu 5 tahun yang diperinci per 1 tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Sehingga kebijakan yang diterapkan kepada PPPK diharapkan bisa menciptakan sistem pengelolaan ASN yang adil dan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja bagi para ASN. Berdasarkan hal tersebut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lebih memiliki sistem pengelolaan kerja kontrak yang lebih baik dibandingkan dengan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D). Sehingga peneliti juga tertarik untuk meneliti terkait pengaruh sistem kerja kontrak pada PPPK terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terkait variabel *training*, sistem kerja kontrak, dan insentif terhadap kinerja pegawai di Indonesia sudah banyak dilakukan. Terdapat perbedaan di dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) yang menyatakan bahwa *training* atau pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk mengukur sejauh mana pelatihan berdampak terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Kutai Timur merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan. Begitu juga dengan sistem kerja kontrak dan pemberian insentif, dengan pemahaman yang baik mengenai hal tersebut, program-program untuk peningkatan kinerja pegawai dapat dirancang dan dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien sehingga bisa berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan publik yang lebih berkualitas bagi masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Dessler (2020:527) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja fungsi/kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap manajer dalam suatu organisasi, baik besar maupun kecil. Hasil kerja yang dihasilkan organisasi dan

pegawainya menjadi tanggung jawab organisasi.

Training

Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja mencakup seluruh kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan serta sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan merupakan proses terencana yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja secara efektif

Sistem Kerja Kontrak

Dunggio dan Basri (2019) menjelaskan bahwa sistem kerja kontrak dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), merupakan suatu kesepakatan antara pekerja yang menetapkan hubungan pekerjaan yang berlaku selama kurun waktu tertentu. Pekerja dengan sistem kerja kontrak dikategorikan sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan tindakan hukum, serta adanya pekerjaan yang disepakati. Perjanjian kerja juga harus tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Undang-Undang yang berlaku.

Insentif

Mangkunegara (2017:89) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang diberikan dalam bentuk uang sebagai penghargaan atas tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta merupakan pengakuan dari organisasi terhadap kepuasan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pemberian insentif merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Namun, penting untuk merancang dan menerapkan program insentif dengan cermat agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah metode yang digunakan peneliti untuk mengoperasionalkan variabel dalam kajian. Berikut adalah definisi operasional dari variabel *training*, sistem kerja kontrak, dan insentif sebagai berikut :

1. *Training* adalah proses dalam mempertahankan atau meningkatkan keterampilan karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan proses terencana yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja secara efektif. Pelatihan adalah investasi penting bagi seluruh industri untuk meningkatkan kinerja, daya saing, dan profitabilitas juga untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten (Bangun, 2015:202).
2. Sistem kerja kontrak merupakan kesepakatan antara seorang pekerja dan majikannya, yang ditandai oleh adanya gaji yang disepakati serta hubungan di mana pemberi kerja memiliki hak untuk memberikan arahan yang harus diikuti oleh pihak lain (Dunggio dan Basri 2019).
3. Dessler (2020:417) menjelaskan bahwa insentif adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

METODE

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara Penyebaran kuisioner secara *face to face* kepada responden yaitu pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode analisis kuantitatif. Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan perangkat lunak (*software*) Partial Least Square (PLS). PLS

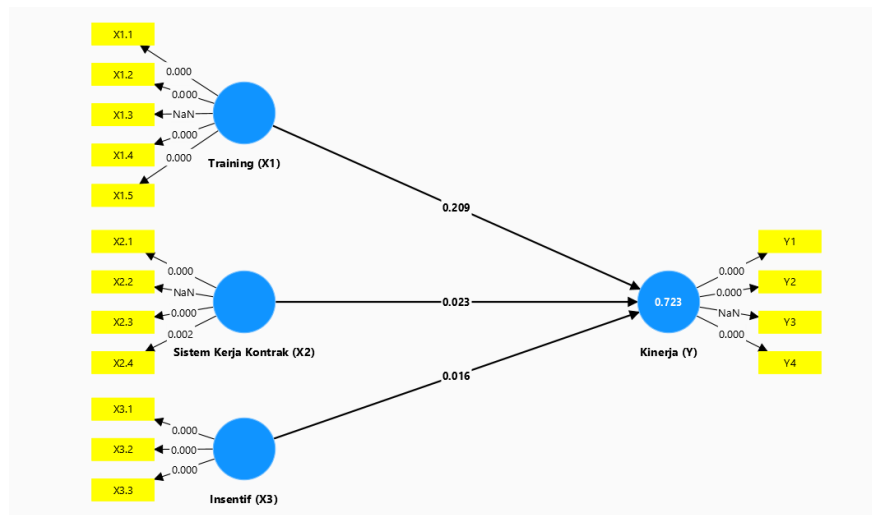
adalah metode yang sangat fleksibel dan dapat diterapkan pada berbagai jenis skala data, seperti skala nominal, ordinal, interval, dan rasio. Metode ini memiliki keunggulan karena memerlukan lebih sedikit asumsi dibandingkan dengan metode lain, sehingga memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam menangani model dengan banyak variabel laten dan indikator. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat pada perhitungan nilai *path coefficient* yang dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* dalam Smart PLS 4.0. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *P values* <0,05. Kemudian suatu hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistik* dari setiap hipotesis lebih tinggi dari *t-tabel* (>2,03). Berikut merupakan hasil dari pengujian *path coefficient* yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Gambar Hasil Uji Teknik *Bootstrapping*



Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2024

Tabel *Path coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Training (X ₁) - > Kinerja (Y)	0.238	0.228	0.190	1.255	0.209
Sistem Kerja Kontrak (X ₂) - > Kinerja (Y)	0.426	0.418	0.188	2.268	0.023
Insentif (X ₃) - > Kinerja (Y)	0.319	0.316	0.132	2.421	0.016

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pada tabel *path coefficient*, maka dapat diambil

kesimpulan sebagai berikut:

- 1) H_1 ditolak, *training* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t-statistics* $1,255 < 2,03$ dan nilai *p-value* $0,209 > 0,05$
- 2) H_2 diterima, sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t-statistics* $2,268 > 2,03$ dan nilai *p-value* $0,023 < 0,05$
- 3) H_3 diterima, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai *t-statistics* $2,421 > 2,03$ dan nilai *p-value* $0,016 < 0,05$

Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel *training* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0,238, sehingga hipotesis ditolak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *training* atau pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Adapun faktor yang mempengaruhi hasil penelitian ini berdasarkan beberapa indikator yang paling berpengaruh yaitu metode pelatihan, pelatih, dan tujuan pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang kurang relevan yang diadakan oleh instansi juga dapat mengurangi efektivitas dari sebuah kegiatan pelatihan. Beberapa faktor lain yaitu seperti materi yang dibawakan oleh instruktur pelatihan tidak relevan sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga menyebabkan tujuan dari suatu pelatihan tidak selaras dengan kebutuhan instansi dan peserta pelatihan. Berdasarkan beberapa faktor tersebut pelatihan tidak dapat meningkatkan kapasitas kinerja pegawai pada instansi.

Hasil hipotesis pertama dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) yang menyatakan bahwa *training* atau pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arika (2020) yang menyatakan bahwa *training* atau pelatihan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Pratama dan Wismar'ain (2018) yang menyatakan bahwa *training* atau pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0,426 yang mengartikan bahwa variabel sistem kerja kontrak mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut terdapat beberapa indikator yang paling berpengaruh yaitu besarnya upah pembayaran dan hak serta kewajiban pekerja. Hal tersebut terjadi karena pegawai merasa bahwa sistem pembayaran upah dan hak serta kewajiban pekerja yang diatur oleh pemerintah sudah dijalankan dengan baik sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Perjanjian yang telah diberikan kepada pegawai dan instansi diatas kertas sesuai dengan apa yang pegawai kerjakan selama masa jabatan menjadi pegawai dengan sistem kerja kontrak tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio dan Basri (2019) yang menyatakan bahwa penerapan sistem kerja kontrak yang selaras dengan pedoman dan kesepakatan antar pekerja dan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Haliza dan Rizaldi (2023) yang menyatakan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu variabel insentif diketahui bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,319, yang mengartikan bahwa insentif mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun indikator variabel yang paling berpengaruh yaitu keadilan dan kelayakan membuktikan bahwa pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Sehingga pemberian insentif dapat dijadikan sebagai alat motivasi yang efektif agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maharani, *et al* (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2022) menyimpulkan bahwa insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *training* dan sistem kerja kontrak serta insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Training* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut terjadi karena, program training yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai atau tidak efektif dalam meningkatkan keterampilan pegawai yang relevan.
2. Sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini terjadi karena, kesepakatan yang telah dilakukan antar pegawai dan instansi sudah sesuai dengan penerapan sistem kerja kontrak yang terjadi saat bekerja.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tanggung jawab sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Dewi, R. O., Sunaryo, H., & Mustapita, A. F. 2021. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(4).
- Dunggio, M., & Basri, S. 2019. Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *Kinerja*, 16(2), 166-174.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Rozi, A. 2019. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Safitri, D. E. 2019. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Peraturan Bupati Kutai Timur Tahun Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Permenpan Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan