



Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara

Alex Firmansyah^{1*}, Mursalin², Suhada³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: mursalin@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari sistem kerja kontrak dan motivasi karyawan terhadap performa karyawan di PT Sinergi Gula Nusantara. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Jumlah populasi penelitian terdiri dari 450 karyawan kontrak selama musim giling (DMG), dengan sampel yang dipilih sebanyak 82 responden menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sistem kerja kontrak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai t hitung yang mencapai 4,823 dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,644 dan nilai signifikansi 0,000 yang juga kurang dari 0,05. Ketika dianalisis secara bersamaan, sistem kerja kontrak dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 32,652 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 20 July 2026

First Revised 22 July 2026

Accepted 23 July 2026

First Available online 24 July 2026

Publication Date 24 July 2026

Keyword:

Sistem Kerja Kontrak,
Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan di era zaman sekarang mengalami perubahan yang sangat cepat sejalan dengan kemajuan teknologi, proses globalisasi, serta meningkatnya tingkat kompetensi antar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk berjalan efisien, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai strategi manajerial, salah satunya meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan, seperti pernyataan Hasibuan, (2017: 244) sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting dan berperan krusial dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan haruslah diperhatikan bagi sebuah perusahaan.

Menurut Laureine Sumual et al., (2025:73) Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh karyawan, baik secara pribadi maupun dalam kelompok, saat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik dari sistem perusahaan maupun dari dalam diri karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah sistem kerja kontrak. Sistem kerja kontrak merupakan suatu perjanjian yang disepakati oleh karyawan dan perusahaan yang memuat wewenang dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja Novitasari et al., (2026:81). Kontrak kerja yang jelas, adil, dan memberikan kepastian mengenai hak serta kewajiban karyawan dapat menciptakan rasa aman dan kejelasan peran dalam bekerja. Dengan adanya kepastian kerja, Karyawan biasanya menunjukkan tingkat konsentrasi yang lebih tinggi, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga hasil kinerja yang diperoleh menjadi lebih efektif.

Selain sistem kerja berbasis kontrak, motivasi juga memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan performa pekerja yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk memiliki dorongan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dalam bekerja merupakan faktor pendorong yang muncul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan yang mempengaruhi keinginan dan semangat untuk beraktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi kerja biasanya menunjukkan sikap yang baik. Sehingga mempengaruhi hasil kerjanya dan sebaliknya rendahnya motivasi kerja dapat dapat menurunkan produktivitas kerja dan kualitas hasil kerja. Memberikan motivasi salah satu kewajiban yang harus diberikan pimpinan kepada bawahan, memberikan dorongan dapat meningkatkan semangat dan percaya diri lebih bagi para karyawan, hal ini didukung oleh pendapat Musfir Setiyawami & Sumarni (2024:185), bahwa motivasi mampu memberikan rasa aman dan kebahagiaan pada dirinya. Penting bagi seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja.

Pada saat wawancara awal pada PT Sinergi Gula Nusantara diketahui bahwa perusahaan ini menerapkan sistem kerja kontrak yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terutama untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja operasional dan musiman khususnya pada saat masa giling tebu dan ternyata hal ini menimbulkan berbagai persepsi yang berbeda dikalangan karyawan kerja kontrak seperti status pekerjaan yang tidak jelas, kesempatan karier yang terbatas, dan perbedaan dalam

bagaimana karyawan kerja kontrak dan karyawan tetap diperlakukan, yang kemudian menciptakan perasaan yang tidak aman dan ketidaksetaraan. Keadaan ini juga berdampak pada motivasi kerja karyawan, di mana sebagian karyawan mengalami penurunan semangat kerja karena kurangnya dorongan untuk bekerja secara maksimal. Fenomena ini berpotensi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dan apabila kondisi ini dibiarkan, Perusahaan dapat menghadapi risiko menurunnya efektivitas operasional dan pencapaian target produksi.

Penelitian telah yang dilakukan sebelumnya oleh Al Falah et al., (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara sistem kerja kontrak dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sebaliknya penelitian dari Daulah & Suwarno (2025), tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih belum jelas dan mungkin dipengaruhi oleh perbedaan variasi karakteristik responden, kondisi organisasi, serta konteks tempat penelitian. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji kembali pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil yang lebih relevan dengan kondisi organisasi yang diteliti.

2. Tinjauan Pustaka

Sistem Kerja Kontrak

Muanam & Saija (2019:40), sistem kerja kontrak merupakan suatu bentuk hubungan kerja yang timbul berdasarkan perjanjian, di mana pekerja mengikatkan diri untuk melaksanakan pekerjaan di bawah perintah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Marnisah (2021:51), sistem kerja kontrak merupakan suatu jenis hubungan kerja yang didirikan atas perjanjian antara perusahaan yang menggunakan layanan dan perusahaan yang menyediakan layanan, di mana pelaksanaan pekerjaan atau penyediaan tenaga kerja dialihkan kepada pihak ketiga untuk jangka waktu tertentu, dengan tujuan menunjang kegiatan dan efisiensi operasional perusahaan pengguna.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kerja kontrak adalah suatu hubungan kerja yang lahir dari suatu perjanjian atau kesepakatan, baik pekerja dan pemberi kerja secara langsung maupun melalui perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaannya, kerja kontrak dapat melibatkan pihak ketiga sebagai penyedia tenaga kerja, dengan tujuan mendukung kebutuhan operasional serta efisiensi perusahaan pengguna jasa.

Motivasi Kerja

Soelistya et al., (2021:64), berpendapat motivasi dalam kerja merupakan sebuah pendorongan yang memunculkan gairah dalam bekerja dan menjadi pondasi seseorang dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Menurut Asrianto et al., (2025:21), motivasi kerja mengacu pada semangat seorang karyawan atau pekerja, yang muncul dari dorongan internal dalam diri individu.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah diberikan, dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari internal atau antusiasme dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sebaik mungkin, dengan tujuan untuk memenuhi baik tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Winata (2022:56), berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang diraih oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan wewenang yang diberikan, dalam jangka waktu tertentu, dan dapat dinilai, guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Tiong (2023:105), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (strategic planning).

Pada uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan digambarkan sebagai hasil kerja mereka ketika dapat melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, yang dapat dinilai dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2021:26), hipotesis merupakan suatu dugaan sementara dalam suatu penelitian, yang kebenarannya perlu dibuktikan melalui pengumpulan data serta analisis informasi data, berikut hipotesis dari penelitian ini:

- H₁:** Sistem Kontrak Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara.
- H₂:** Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara.
- H₃:** Sistem Kontrak Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara.

3. METODE

Objek penelitian ini dilaksanakan di PT Sinergi Gula Nusantara PG Cinta Manis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi Sistem Kontrak Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), yang masing-masing diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Populasi dalam penelitian ini pegawai tetap dan pegawai kontrak yang bekerja di PT Sinergi Gula Nusantara, dengan total 1028 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dengan syarat karyawan kerja kontrak dalam masa giling (DMG) yang berjumlah 450 orang sebagai populasi terjangkau dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 82 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer, Data yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuisisioner yang berisikan berbagai pertanyaan kepada para responden yang terdapat pada PT Sinergi Gula Nusantara. Teknik analisis dalam

penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang disebarakan kepada 82 orang yang terdapat pada PT Sinergi Gula Nusantara, sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, status pendidikan, dan lama masa kerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	45	54,87
	Wanita	37	45,12
Usia	< 20 Tahun	5	6,09
	21 – 30 Tahun	35	42,68
	31 – 40 Tahun	23	28,04
	41 – 50 tahun	7	8,53
	> 50 Tahun	12	14,63
Status Pernikahan	Sudah Menikah	44	53,65
	Belum Menikah	38	46,34
Status Pendidikan	SMP	1	1,21
	SMA/SLTA	40	48,78
	DIPLOMA	12	14,63
	STRATA 1	24	29,26
	S2 & S3	5	6,09
Lama Masa Kerja	< 5 Tahun	41	50
	6 – 10 Tahun	12	14,63
	11 – 15 Tahun	13	15,85
	16 – 20 Tahun	3	3,65
	> 20 Tahun	13	15,85

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Mayoritas Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 54,87 % pria dan 45,12% Wanita. Berdasarkan usia < 20 tahun sebanyak 5 orang, usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 35 orang, usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 23 orang, usia 41 sampai 50 sebanyak 7 orang, dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 12 orang. Berdasarkan status pernikahan terdapat 44 orang yang sudah menikah dan terdapat 38 orang yang belum menikah.

Berdasarkan lama masa kerja terdapat yang masa kerjanya <5 tahun sebanyak 41 orang , 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang, 11 – 20 tahun sebanyak 13 orang , 16 – 20 tahun sebanyak 3 orang dan yang masa kerja nya >20 tahun sebanyak 13 orang.

Deskripsi Data Tanggapan Responden

Untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian, dilakukan analisis deskriptif berdasarkan distribusi jawaban responden pada skala Likert yang meliputi *Sangat Setuju* (SS), *Setuju* (S), *Ragu-ragu* (RR), *Tidak Setuju* (TS), dan *Sangat Tidak Setuju* (STS). Rekapitulasi rata-rata tanggapan responden untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	SS (F)	SS (%)	S (F)	S (%)	RR (F)	RR (%)	TS (F)	TS (%)	STS (F)	STS (%)	Total
Sistem Kerja Kontrak (X ₁)	23,5	28,68	45,7	55,79	9,1	11,09	2,8	3,49	0,6	0,80	82 (100 %)
Motivasi Kerja (X ₂)	49,6	60,46	77,6	94,64	16,4	18,97	3,6	4,36	0,4	0,48	82 (100 %)
Kinerja Karyawan (Y)	23,21	28,3	47,57	58,02	8,21	10,02	2,78	3,40	0,21	0,25	82 (100 %)

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil tanggapan responden terkait faktor X₁. Statistik menunjukkan bahwa total responden yang paling setuju dengan 9 pernyataan tentang faktor X₁ ialah 55,79%. Sedangkan tanggapan responden terkait faktor X₂. Statistik menunjukkan bahwa total responden yang paling setuju dengan 9 pernyataan tentang faktor X₂ ialah 94,64 %. Selanjutnya, tanggapan responden terkait factor Y Statistik menunjukkan bahwa total responden yang paling setuju dengan 14 pernyataan tentang faktor Y ialah 58,02%.

Hasil Analisis Data

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu Sistem Kerja Kontrak (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai Rhitung > Rtabel (0,202) dan nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Kerja Kontrak

Item Kuesioner	Korelasi item yang disesuaikan dengan total	Sig & It;a	Hasil Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid

8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil dari analisis data yang dilakukan dengan *SPSS For Windows version 26*, semua hasil uji faktor X1 dianggap valid karena nilai signifikan kurang dari $<0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	Korelasi item yang disesuaikan dengan total	Sig. & Lt;a	Hasil Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS For Windows version 26*, semua hasil uji faktor X2 dianggap valid karena nilai signifikan kurang dari $<0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji validitas variabel kinerja karyawan

Item Kuesioner	Korelasitemyangdisesuaikandengantotal	Sig & Lt;a	Hasil Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,000	0,05	Valid
13	0,000	0,05	Valid
14	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil dari analisis yang dilakukan menggunakan *SPSS For Windows version 26*, di tampilkan pada tabel 4.11 diatas. Semua hasil uji faktor X2 dianggap valid karena nilai signifikan kurang dari $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu

instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sedangkan apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak	.821	Reliabel
Motivasi Kerja	.824	Reliabel
Kinerja Karyawan	.857	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Semua tanggapan responden dapat dianggap andal karena berdasarkan Tabel 4.12 (hasil uji reliabilitas), semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai Alpha 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sampel regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normalitas. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika nilai signifikan > 0,05 maka residual dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan < 0,05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.061c,d	Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Dari tabel 7 di atas, berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada nilai signifikan di bagian *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang memiliki arti $0,200 > 0,05$ maka menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat kolerasi antara variabel independen. Uji multikolienaritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dasar pengambilan keputusan adalah, jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) > 10 atau *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolonieritas, sedangkan jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 atau *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (X1)	.912	1,097	tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi Kerja (X2)	.912	1,097	tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil uji multikolinearitas variabel X1 dan X2 nilai Tolerance nya sebesar 0,912 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang tercatat adalah 1,097 yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara

variabel independen dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (X1)	.258	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	.590	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai signifikan dari variabel independen lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. error	Beta	Sig	Keterangan
(constant)	34.091	4.889			
	25.870	4.791			
Sistem Kerja Kontrak (X ₁)	0.637	0.132	0.475	0.000	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (X ₂)	0.843	0.127	0.596	0.000	H ₂ Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Variabel X1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 dan serta nilai t hitung mencapai 4,823, selain itu menandakan jika X1 memiliki dampak signifikan terhadap Y. Koefisien regresi yang bernilai 0,637 mengindikasikan bahwa X1 memberikan pengaruh positif pada Y. Selanjutnya, variabel X2 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 6,644, sehingga X2 juga berpengaruh signifikan terhadap Y. Nilai koefisien regresi sebesar 0,843 mengindikasikan bahwa X2 berpengaruh positif terhadap Y.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu Sistem Kerja Kontrak (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. error	Beta	Sig	Keterangan
(constant)	14.926	5.320			
Sistem Kerja Kontrak (X ₁)	0.438	0.117	0.326	0.000	H ₁ diterima

Motivasi Kerja (X ₂)	0.706	0.123	0.499	0.000	H ₂ Diterima
----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------------------------

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,926 + 0,438 X_1 + 0,706 X_2$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa nilai konstanta sebesar 14,926 menggambarkan nilai variabel Y ketika variabel X₁ dan X₂ tidak mengalami perubahan atau bernilai 0. Dengan kata lain, nilai Y sebesar 14,926. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,438 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada X₁ akan diikuti dengan peningkatan nilai Y sebesar 0,438, dengan asumsi variabel lain konstan, sementara itu koefisien regresi X₂ sebesar 0,706 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada X₂ akan menyebabkan nilai Y meningkat sebesar 0,706.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) Digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R²) berada diantara 0-1, semakin kecil nilai R² maka kapasitas variabel independen dengan menerangkan variabel dependen juga semakin rendah, dan sebaliknya, semakin tinggi R² semakin baik variabel independen dalam memberikan informasi yang diperlukan oleh variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.439	4.47402

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Diperoleh nilai R sebesar 0,673 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Nilai R Square sebesar 0,453 mengindikasikan bahwa sebesar 45,3% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X₁ dan X₂, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,439 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan variabel X₁ dan X₂ dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 43,9%. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4,47402 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang terdapat dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, variabel sistem kerja kontrak (X₁) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara. Hal ini terkonfirmasi melalui hasil pengujian t yang memperlihatkan nilai t hitung sebesar 4,823 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Disamping itu, besar koefisien regresi yang mencapai 0,637 menggambarkan bahwa

setiap perkembangan dalam sistem kerja kontrak akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yaitu Al Falah et al, (2022) yang menyatakan bahwa sistem kerja kontrak dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dari motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Gula Nusantara. Bukti ini terlihat melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,644 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh berada dibawah batas 0,05. Koefisien regresi yang mencapai 0,843 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati & Sultoni (2022), yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian F, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,652 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa sistem kerja kontrak dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara.

Secara keseluruhan, studi ini sejalan dengan penelitian Anwar et al., (2022) menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja kontrak yang optimal dan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara.

5. KESIMPULAN

Sistem kerja kontrak dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, SOP kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan dikembangkan lebih lanjut.

6. Daftar Pustaka

- Al Falah, R., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(4), 439–449.
- Anwar, A., Ardiani, G. T., & Ramadhani, I. (2022). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. *Banku: Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 3(1), 24–32.
- Asrianto, Mattarima, Ahmad, Unsong, I. F., & Ishak. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja*. CV Idebuku.
- Daulah, H., & Suwarno. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 64–79.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Loureine Patricia Sumual, M. A. H. S. (2025). SDM dan Budaya Kerja: Sinergi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.
- Marnisah, L. (2021). Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik). CV Budi Utama.
- Muanam, M., & Saija, R. (2019). Rekontruksi kontrak kerja outsourcing di perusahaan. Cv Budi Utama.
- Novitasari, I., Cahyaningsih, D. T., & Wisatina, Y. (2026). Hukum Kontrak. CV Gita Lentera.
- Rahmawati, R, & Sultoni, M. R. (2022). P. M. terhadap K. K., & Sultoni, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. KBM INDONESIA.
- Setiyawami, S., & Sumarni. (2024). MSDM Strategik: Konsep dan Implementasinya. CV Eureka Media Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan. Nizamia Learning Center.
- Tiong, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori dan Praktik. CV Budi Utama.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dalam Kinerja Karyawan. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.