

Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. VME Process Batam

Melisa Pratiwi¹, Hajan Hidayat S.Psi,M.M²

pratiwimelisa05@gmail.com¹, hajan@polibatam.ac.id²

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan¹, Program Studi Administrasi Bisnis Terapan²,
Politeknik Negeri Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh PKWT dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. VME Process Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 72 karyawan office sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 41,982 dan signifikansi $< 0,001$. Secara parsial, PKWT berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,351 dan t hitung 6,553, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,294 dan t hitung 4,899. Nilai R Square sebesar 0,549 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 54,9% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan PKWT yang baik dan peningkatan motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan.

Kata Kunci: PKWT, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT VME Process Batam

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of PKWT and work motivation on employee performance at PT. VME Process Batam. A quantitative approach was applied involving 72 office employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that PKWT and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 41.982 and a significance value of < 0.001 . Partially, PKWT has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.351 and a t-value of 6.553, while work motivation also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.294 and a t-value of 4.899. The R Square value of 0.549 indicates that both variables explain 54.9% of the variation in employee performance. These findings highlight

the importance of proper PKWT implementation and improving work motivation to support employee performance.

Keywords: PKWT, Work Motivation, Employee Performance, PT VME Process Batam

1. Pendahuluan

PT. VME Process Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa fabrikasi dan konstruksi untuk sektor minyak dan gas dengan kegiatan pekerjaan yang berbasis proyek. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut karyawan mampu menghasilkan pekerjaan secara tepat, cepat, teliti dan sesuai standar agar target proyek dapat tercapai. Kinerja karyawan menjadi aspek penting karena dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja, komunikasi, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan pada aspek kinerja dapat terlihat ketika hasil pekerjaan belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas, masih ditemukan kesalahan, waktu kerja belum digunakan secara efektif atau pekerjaan belum selesai sesuai target yang ditentukan. Kondisi tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target perusahaan.

PT. VME Process Batam memiliki beberapa status tenaga kerja, yaitu tenaga kerja asing atau ekspatriat, karyawan tetap, dan karyawan kontrak. Berdasarkan data tenaga kerja perusahaan, terdapat 94 orang yang terdiri atas 6 orang ekspatriat, 16 orang karyawan tetap, dan 72 orang karyawan kontrak. Dengan demikian, karyawan kontrak merupakan kelompok terbesar dalam komposisi tenaga kerja perusahaan. Kondisi tersebut membuat kinerja karyawan yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi relevan untuk dikaji, khususnya pada karyawan bagian office yang menjadi fokus penelitian.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai variabel X1. PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yang memuat kesepakatan mengenai pekerjaan, masa kerja hak, dan kewajiban para pihak. Pada perusahaan dengan pekerjaan berbasis proyek, PKWT relevan karena kebutuhan tenaga kerja dapat mengikuti jangka waktu dan karakteristik proyek. Kejelasan isi kontrak mengenai pekerjaan yang diperjanjikan, kesepakatan, tanggung jawab, serta ketentuan kerja dapat membantu karyawan memahami apa yang harus dilaksanakan. Sebaliknya, apabila isi kontrak tidak dipahami atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, dapat timbul ketidakjelasan tanggung jawab yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu juga masih menunjukkan perbedaan, Junianto dan Sabtohadhi (2020) menemukan bahwa PKWT berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Citrabella et al. (2024) menemukan bahwa PKWT tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedua yang relevan adalah motivasi kerja sebagai variabel X2. Motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, menunjukkan tanggung jawab, dan berusaha mencapai hasil yang diharapkan. Pada karyawan PKWT, motivasi menjadi relevan karena pekerjaan dilaksanakan dalam hubungan kerja dengan jangka waktu tertentu sehingga dorongan untuk bekerja secara optimal tetap perlu dipertahankan. Penelitian Dunggio dan Basri (2019) serta Junianto dan Sabtohadhi (2020) menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Rasjid dan Maulana (2022) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali pada karakteristik tenaga kerja dan perusahaan yang berbeda.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara dalam Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan faktor motivasi berkaitan dengan sikap dan dorongan karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Dalam penelitian ini, motivasi ditempatkan sebagai variabel yang secara langsung merepresentasikan faktor motivasi. Sementara itu, Sistem Kerja Kontrak diposisikan sebagai faktor yang berkaitan dengan kondisi hubungan kerja dan kejelasan pelaksanaan pekerjaan yang dapat mendukung karyawan dalam menggunakan kemampuan dan melaksanakan tanggung jawabnya. Landasan teori tersebut menjadi dasar untuk menjelaskan hubungan variabel independent dengan Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu juga memberikan gambaran mengenai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kinerja. Junianto dan Sabtohadhi (2020) memperoleh R Square sebesar 76,1%, dengan koefisien jalur PKWT terhadap kinerja sebesar 0,282 dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,637. Anwar et al. (2022) melaporkan pengaruh total sistem perjanjian kerja sebesar 31,2%, motivasi sebesar 41,4%, dan pengaruh simultan sebesar 72,6 (Haliza & Rizaldi, 2018) sedangkan Al Falah et al. (2022) memperoleh R Square sebesar 55,2%. Beberapa penelitian yang relevan menunjukkan daya jelas di atas 50%, sehingga penelitian ini tetap menggunakan dua variabel independen. Kebaruan penelitian terletak pada konteks karyawan office berstatus PKWT di PT. VME Process Batam pada sektor fabrikasi dan konstruksi minyak dan gas yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis proyek. Dengan konteks tersebut, penelitian ini diarahkan untuk

menguji kembali pengaruh PKWT dan motivasi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

2. Kajian Teori, Kajian Literatur, Pengembangan Hipotesis

2.1 Kajian Teori

Teori Kinerja Karyawan

Landasan teori penelitian mengacu pada Mangkunegara dalam Wulandari (2021), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan meliputi kemampuan potensial serta kemampuan aktual berupa pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi berkaitan dengan sikap dan dorongan karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Dalam penelitian ini, motivasi merupakan representasi langsung dari faktor motivasi. Sistem Kerja Kontrak tidak ditempatkan sebagai faktor kemampuan, tetapi sebagai kondisi hubungan kerja yang memberikan kejelasan mengenai pekerjaan, hak kewajiban dan kesepakatan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan penggunaan kemampuan karyawan.

Sistem Kerja Kontrak (PKWT)

Sistem kerja kontrak merupakan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang didasarkan pada kesepakatan untuk jangka waktu tertentu serta memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Wulandari (2021) menjelaskan bahwa sistem kerja kontrak didasarkan pada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja yang mengatur hak dan tanggung jawab selama periode tertentu. Sejalan dengan itu, Junianto dan Sabtohadhi (2020) memandang kerja kontrak sebagai perjanjian kerja yang bersifat terbatas waktu dan memuat hak serta kewajiban antara perusahaan dan pekerja. Dalam penelitian ini, sistem kerja kontrak diukur melalui dasar hukum kontrak, kesepakatan, kecakapan, pekerjaan yang diperjanjikan, serta kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia melakukan pekerjaan dan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan. Junianto dan Sabtohadhi (2020) mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan yang dimiliki pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sedangkan Dunggio dan Basri (2019) mengaitkannya dengan keinginan dari dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Fitriah dan Rahayu (2024) juga menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang menumbuhkan kecintaan terhadap aktivitas dan menggerakkan

seseorang dalam mencapai tujuan. Indikator yang digunakan meliputi perilaku kerja yang baik, menikmati pekerjaan, semangat kerja, dan tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Wulandari (2021) menyebutkan kinerja sebagai keluaran dari tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan, sedangkan Junianto dan Sabtohadhi (2020) melihat kinerja sebagai hasil usaha pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mencakup kualitas, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif. Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan faktor motivasi berhubungan dengan sikap dan dorongan karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Kerangka tersebut menjadi dasar untuk menempatkan sistem kerja kontrak dan motivasi kerja sebagai variabel yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan.

2.3 Kajian Literatur

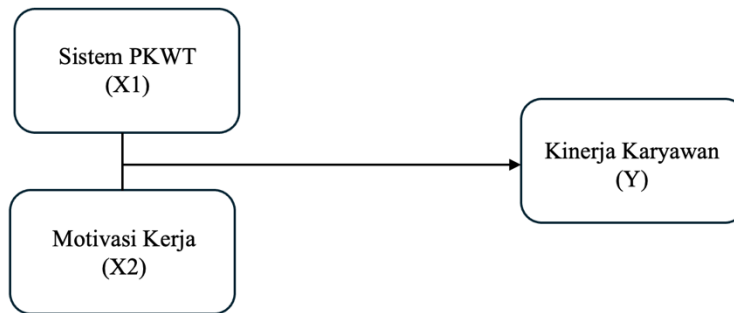
Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang cukup beragam. Junianto dan Sabtohadhi (2020) menemukan bahwa sistem PKWT dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 76,1%. Hasil serupa ditunjukkan Dunggio dan Basri (2019), yang menemukan bahwa sistem kerja kontrak dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Temuan tersebut diperkuat oleh Al Falah et al. (2022), yang menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan R Square sebesar 55,2%. Anwar et al. (2022) juga menemukan bahwa sistem perjanjian kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Haliza dan Rizaldi (2023) menemukan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, Herdiyani dan Kharisma (2024) menemukan bahwa sistem kontrak kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun motivasi kerja berpengaruh signifikan. Citrabella et al. (2024) juga memperoleh hasil bahwa PKWT tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan sistem kerja kontrak dan kinerja belum sepenuhnya konsisten.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka kajian yang disusun, kajian ini menguji pengaruh Sistem Kerja Kontrak (PKWT) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut didasarkan pada dasar teori serta kajian empiris terdahulu yang sudah dijelaskan sebelumnya. Oleh karena itu, hipotesis pada kajian ini dirumuskan berikut ini :



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Pada kerangka konsep di atas, perumusan hipotesis pada kajian ini dirumuskan berikut :

H1: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. VME Process Batam.

H2: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. VME Process Batam.

H3: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. VME Process Batam.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian berupa data kuantitatif yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5.

Penelitian dilaksanakan pada PT. VME Process Batam, yang berlokasi di Tanjung Sengkuang, Jl. Tamalatea, RT.004/RW.003, Kota Batam, Kepulauan Riau. Objek penelitian adalah karyawan bagian office yang berstatus PKWT. Populasi umum perusahaan berjumlah 94 karyawan, terdiri atas 6 ekspatriat, 16 karyawan tetap, dan 72 karyawan kontrak. Populasi sasaran

sekaligus sampel penelitian adalah 72 karyawan office berstatus PKWT. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sasaran dijadikan responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan menggunakan Google Form. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, artikel jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Sistem Kerja Kontrak (X1)	Dasar hukum kontrak kerja	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	Likert	Wulandari (2021)
	Kesepakatan	1. Kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja. 2. Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja. 3. Kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan.	Likert	Wulandari (2021)
	Kemampuan atau Kecakapan	1. Kontrak kerja diukur berdasarkan kemampuan hukum. 2. Kontrak kerja disusun berdasarkan kecakapan hukum.	Likert	Wulandari (2021)
	Pekerjaan yang diperjanjikan	1. Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan. 2. Perubahan kontrak kerja sesuai dengan hasil kerja. 3. Perubahan kontrak kerja berdasarkan standar kerja.	Likert	Wulandari (2021)
	Tidak bertentangan	1. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan aturan Undang-Undang. 2. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan ketertiban hukum. 3. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan kesusilaan.	Likert	Wulandari (2021)
Motivasi (X2)	Perilaku kerja yang baik	Menjelaskan bagaimana karyawan berinteraksi dengan tugas dan rekan kerja serta sejauh mana kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.	Likert	Fitriah & Rahayu (2024)
	Menikmati pekerjaan	Mengacu pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugas mereka, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.	Likert	Fitriah & Rahayu (2024)
	Semangat kerja	Menggambarkan tingkat antusiasme dan semangat yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi semangat	Likert	Fitriah & Rahayu (2024)

	Tanggung jawab	kerja, semakin besar kemungkinan karyawan dapat mengatasi tantangan dan berkontribusi secara aktif. Mengukur sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Ini mencakup kepatuhan terhadap tenggat waktu, dedikasi untuk memberikan hasil terbaik, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Likert	Fitriah & Rahayu (2024)
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (<i>Quality of Work</i>)	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan penggunaanya atau tidak, sehingga dijadikan sebagai standar kerja.	Likert	Bukhari & Pasaribu dalam Sugma & Lubis (2024)
	Komunikasi (<i>Communication</i>)	Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.	Likert	Bukhari & Pasaribu dalam Sugma & Lubis (2024)
	Kecepatan (<i>Promptness</i>)	Kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.	Likert	Bukhari & Pasaribu dalam Sugma & Lubis (2024)
	Kemampuan (<i>Capability</i>)	Kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.	Likert	Bukhari & Pasaribu dalam Sugma & Lubis (2024)
	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.	Likert	Bukhari & Pasaribu dalam Sugma & Lubis (2024)

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Data dianalisis menggunakan SPSS melalui statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Sistem PKWT

X₂ = Motivasi Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Sistem PKWT dan motivasi kerja secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 72 karyawan office PT. VME Process Batam yang seluruhnya berstatus PKWT. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	55,6%
	Perempuan	32	44,4%
Usia	17–25 tahun	18	25,0%
	26–35 tahun	34	47,2%
	Lebih dari 36 tahun	20	27,8%
Pendidikan	Diploma (D3/D4)	12	16,7%
	S1	31	43,1%
	S2	1	1,4%
	SMA/SLTA	19	26,4%
	SMK	8	11,1%
	SMP	1	1,4%
Masa Kerja	<6 bulan	3	4,2%
	6–12 bulan	7	9,7%
	>1 tahun	62	86,1%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian didominasi oleh laki-laki sebanyak 40 orang (55,6%), sedangkan perempuan berjumlah 32 orang (44,4%). Berdasarkan usia, kelompok 26–35 tahun menjadi kelompok terbesar dengan 34 responden (47,2%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 31 orang (43,1%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari satu tahun, yaitu sebanyak 62 orang (86,1%).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Hasil pengolahan data dari 72 responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean
Sistem Kerja Kontrak (X1)	2,00	5,00	3,44
Motivasi (X2)	2,10	4,90	3,33
Kinerja Karyawan (Y)	1,89	4,11	3,03

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, Sistem Kerja Kontrak (X1) memiliki nilai mean sebesar 3,44, dengan nilai minimum 2,00 dan maksimum 5,00. Nilai tersebut merupakan mean tertinggi dibandingkan kedua variabel lainnya dan menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap sistem kerja kontrak cenderung positif.

Untuk, variabel Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 2,10, maksimum 4,90, dan mean sebesar 3,33. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja responden secara umum juga berada pada kecenderungan positif. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai minimum 1,89, maksimum 4,11, dan mean 3,03. Dengan demikian, secara deskriptif ketiga variabel memiliki kecenderungan penilaian positif, meskipun nilai rata-rata kinerja karyawan relatif lebih rendah dibandingkan Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas dinilai berdasarkan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (X1)	X1.1	0,721	<0,001	0,883	Valid, Reliabel
	X1.2	0,790	<0,001		
	X1.3	0,861	<0,001		
	X1.4	0,824	<0,001		
	X1.5	0,794	<0,001		
	X1.6	0,772	<0,001		
Motivasi (X2)	X2.1	0,675	<0,001	0,907	Valid, Reliabel

	X2.2	0,792	<0,001		
	X2.3	0,656	<0,001		
	X2.4	0,733	<0,001		
	X2.5	0,683	<0,001		
	X2.6	0,775	<0,001		
	X2.7	0,774	<0,001		
	X2.8	0,822	<0,001		
	X2.9	0,714	<0,001		
	X2.10	0,753	<0,001		
	Y1	0,818	<0,001		
	Y2	0,778	<0,001		
	Y3	0,788	<0,001		
	Y4	0,709	<0,001		
Kinerja Karyawan (Y)	Y5	0,703	<0,001	0,906	Valid, Reliabel
	Y6	0,781	<0,001		
	Y7	0,813	<0,001		
	Y8	0,669	<0,001		
	Y9	0,741	<0,001		

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada Sistem Kerja Kontrak, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi $<0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai Pearson Correlation berada pada rentang 0,656 sampai 0,861. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel sebesar 0,883, 0,907, dan 0,906. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

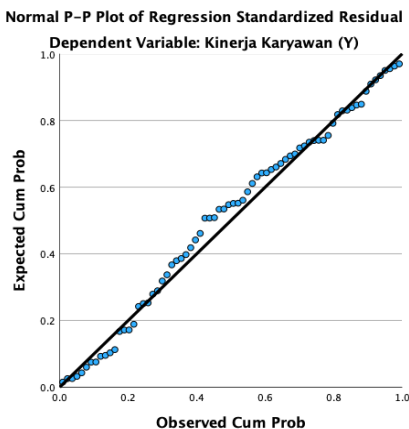
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Residual	Kolmogorov-Smirnov Sig.	Shapiro-Wilk Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	0,235	Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,235. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 1 Normal P-P Plot

Hasil tersebut juga didukung oleh Normal P-P Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal, sehingga tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti dari distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diuji untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (X1)	0,957	1,045	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,957	1,045	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,957 dan VIF sebesar 1,045. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF berada jauh di bawah 10. Maka, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

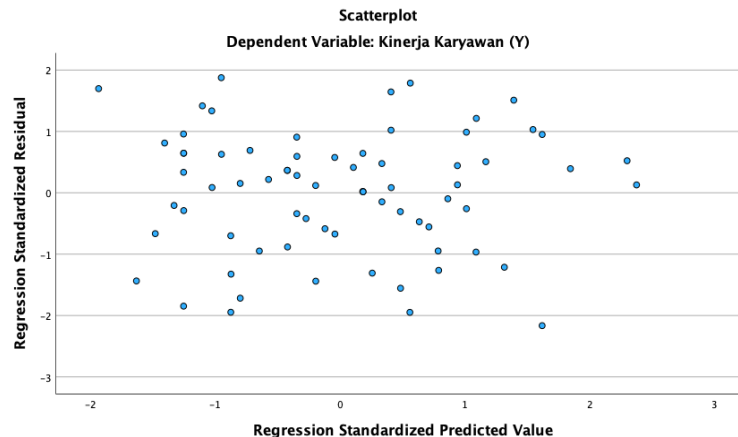
Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Koefisien t	hitung	Sig.	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (X1)	0,003	0,102	0,919	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	-0,033	-0,951	0,345	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi Sistem Kerja Kontrak sebesar 0,919, sedangkan Motivasi sebesar 0,345. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan varians residual dapat dianggap relatif konstan dan model memenuhi asumsi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Scatterplot Heteroskedastisitas

Kemudian, hasil uji Glejser tersebut diperkuat oleh pola pada scatterplot yang menunjukkan penyebaran titik residual secara relatif acak dan tidak membentuk pola tertentu pada Gambar 2. Disimpulkan, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Standardized Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	0,848	0,245	-	3,453	<0,001
Sistem Kerja Kontrak (X1)	0,351	0,054	0,542	6,553	<0,001
Motivasi (X2)	0,294	0,060	0,405	4,899	<0,001

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,848 + 0,351X_1 + 0,294X_2 + e$$

Koefisien Sistem Kerja Kontrak sebesar 0,351 menunjukkan arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan Sistem Kerja Kontrak diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien Motivasi sebesar 0,294 juga menunjukkan arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *Standardized Beta* menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak memiliki nilai sebesar 0,542, sedangkan Motivasi sebesar 0,405. Dengan demikian, secara relatif Sistem Kerja Kontrak memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Motivasi dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,741	0,549	0,536	0,3565680

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,549 atau 54,9%. Artinya, Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 45,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 53,6%.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	10,675	2	5,338	41,982	<0,001
Residual	8,773	69	0,127		
Total	19,448	71			

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,982 dengan nilai signifikansi <0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT VME Process Batam. Dapat disimpulkan, H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil pengujian digunakan untuk menguji H2 dan H3.

Tabel 10 Hasil Uji t

Hipotesis	Variabel	Koefisien B	Std. Error	Standardized Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
H2	Sistem Kerja Kontrak (X1)	0,351	0,054	0,542	6,553	<0,001	Diterima
H3	Motivasi (X2)	0,294	0,060	0,405	4,899	<0,001	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 10, Sistem Kerja Kontrak memiliki nilai t hitung sebesar 6,553 dengan signifikansi $<0,001$ dan koefisien positif sebesar 0,351. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_2 diterima. Artinya, Sistem Kerja Kontrak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT VME Process Batam.

Selanjutnya, Motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,899 dengan signifikansi $<0,001$ dan koefisien positif sebesar 0,294. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT VME Process Batam. Seluruh hipotesis penelitian, yaitu H_1 , H_2 , dan H_3 , dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. VME Process Batam. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 41,982 dengan signifikansi $<0,001$, sehingga hipotesis simultan diterima. Nilai R Square sebesar 0,549 menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 45,1% lainnya berada di luar model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan Junianto dan Sabtohadhi (2020) yang menemukan bahwa sistem kontrak PKWT dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Dunggio dan Basri (2019) pada Perusahaan Erha Clinic. Temuan pada PT. VME Process Batam memperlihatkan bahwa hubungan kedua variable tersebut juga terlihat pada karyawan office berstatus PKWT dalam pekerjaan yang berbasis proyek. Meskipun demikian, 45,1% variasi Kinerja Karyawan masih berada di luar model, sehingga faktor lain, termasuk aspek kemampuan yang disebut dalam landasan teori tetapi tidak diuji sebagai variable tersendiri dalam penelitian ini, dapat menjadi ruang untuk penelitian berikutnya. Dengan demikian, H_1 diterima.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui landasan teori oleh Mangkunegara dalam Wulandari (2021), yang menempatkan kemampuan dan motivasi sebagai dua faktor utama yang memengaruhi kinerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Motivasi sebagai salah satu faktor yang dijelaskan dalam teori memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan.

Sementara itu, Sistem Kerja Kontrak dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi hubungan kerja yang berkaitan dengan kejelasan pekerjaan, hak, kewajiban, masa kerja dan kesepakatan, sehingga dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian, hasil simultan menunjukkan bahwa kondisi hubungan kerja yang diteliti melalui Sistem Kerja Kontrak dan dorongan kerja melalui Motivasi bersama-sama berkaitan dengan variasi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. VME Process Batam. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,351, nilai t hitung sebesar 6,553, dan signifikansi $<0,001$. Artinya, peningkatan kualitas penerapan Sistem Kerja Kontrak dalam konteks penelitian ini diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Haliza dan Rizaldi (2023) yang menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Hasil serupa ditemukan oleh Al Falah, Barlian, dan Sutrisna (2022) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,113. Dunggio dan Basri (2019) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien jalur 0,145 dan t statistik 2,707. Dengan demikian, arah hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu.

Dalam konteks PT. VME Process Batam, hasil tersebut dapat dipahami melalui kondisi hubungan kerja yang tercermin dalam Sistem Kerja Kontrak, terutama kejelasan hak dan kewajiban, ketentuan pekerjaan, masa kerja dan kesepakatan kerja. Kejelasan tersebut dapat membantu karyawan memahami posisi dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih terarah. Penjelasan ini selaras dengan landasan teori dari Mangkunegara dalam Wulandari (2021), karena kondisi kerja yang jelas dapat mendukung karyawan dalam menggunakan kemampuan dan melaksanakan tugasnya, meskipun Sistem Kerja Kontrak bukan merupakan faktor kemampuan yang diukur secara langsung dalam teori tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Haliza dan Rizaldi (2023), Al Falah, Barlian dan Sutrisna (2022), serta Dunggio dan Basri (2019) yang menunjukkan arah pengaruh positif dan signifikan Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, pada karyawan office berstatus PKWT di PT. VME Process Batam, Sistem Kerja Kontrak tidak hanya berfungsi

sebagai bentuk hubungan kerja, tetapi juga berkaitan dengan kejelasan pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut, H2 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. VME Process Batam. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,294, nilai t hitung sebesar 4,899, dan signifikansi $<0,001$. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam model penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Junianto dan Sabtohadhi (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKWT pada Industri Pabrik Gula. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Al Falah, Barlian, dan Sutrisna (2022) pada karyawan Sakka.Id, yang memperoleh koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,540 dan menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut secara langsung mendukung teori Mangkunegara dalam Wulandari (2021), yang menempatkan motivasi sebagai salah satu dari dua faktor utama yang memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja berkaitan dengan perilaku kerja yang baik, menikmati pekerjaan, semangat kerja dan tanggung jawab. Dorongan tersebut dapat membantu karyawan lebih aktif menjalankan tugas, menyelesaikan pekerjaan, serta mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan demikian, hasil empiris penelitian memperkuat keterkaitan antara faktor motivasi dalam landasan teori dengan Kinerja Karyawan pada konteks karyawan PKWT di PT. VME Process Batam.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Junianto dan Sabtohadhi (2020) serta Al Falah, Barlian dan Sutrisna (2022) yang menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,9% variasi Kinerja Karyawan. Artinya, motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam model penelitian, tetapi masih terdapat 45,1% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui kondisi kerja yang mendukung, penghargaan terhadap hasil kerja, serta

dorongan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Upaya tersebut dapat membantu karyawan mempertahankan semangat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, H3 diterima.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. VME Process Batam. Secara parsial, Sistem Kerja Kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian pula Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian, yaitu H1, H2, dan H3, diterima.

Implikasi Penelitian

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. VME Process Batam perlu mempertahankan penerapan sistem kerja kontrak yang jelas dan sesuai ketentuan, khususnya mengenai pekerjaan yang diperjanjikan, hak, kewajiban, masa kerja, dan kesepakatan kerja. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi melalui kondisi kerja yang mendukung, penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan berkembang, kejelasan tujuan, dan dorongan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Secara akademik, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi berkaitan dengan Kinerja Karyawan pada konteks karyawan PKWT di perusahaan fabrikasi dan konstruksi berbasis proyek. Temuan ini dapat menjadi pembanding bagi penelitian berikutnya yang menggunakan objek dan karakteristik tenaga kerja berbeda.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini terbatas pada 72 karyawan office berstatus PKWT di PT. VME Process Batam dan hanya menggunakan Sistem Kerja Kontrak serta Motivasi sebagai variabel independen. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat 45,1% variasi Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Karena itu, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk menjelaskan seluruh faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, disarankan untuk terus memperbaiki penerapan sistem kerja kontrak dan meningkatkan motivasi karyawan. Bagi karyawan, penting untuk mempertahankan motivasi dan

tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan kepemimpinan agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

About: VME. (2023). Retrieved from <https://vmecompanies.com/about-vme/>

Al Falah, R., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id. *Jurnal Cendekia Ilmiah*.

Anwar, A., Ardiani, G. T., & Ramadhani, I. (2022). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. *Jurnal Perbankan dan Keuangan* , 28-30.

Aspita, M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensansi Finansial dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.

Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja*, 172.

Fitriah, Rahayu, S. S., & Nurcahyawati. (2024). The Effect of Contract Work System and Work Motivation on Employee Performance: A Case Study on Employees of Pt. X. *Proceedings of the 4th International Conference on Economic, Management and Accounting*, (pp. 204-207).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Hampshire: Cengage.

Haliza, S. N., & Rizaldi, A. (2018). Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*.

Harikedua, M. T. (2015). Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 140.

Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium*, 7.

- Prasika, N. (2021). *Pengaruh motivasi, kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Semarang: Universitas Semarang.
- Rasjid, A., & Maulana, M. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lesatari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 250.
- Rosyad, G. S., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tidak Tetap dan Kontrak CV. Inspira). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 22-26.
- Satino, W, Y. Y., Surahmad, & Suherman. (2024). Pengaruh Terhadap Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Facility Service One). *Ikraith-Humaniora*, 300.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugma, G. O., Lubis, A. S., Dilham, A., & Dalimunthe, D. M. (2024). Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Tabungan Negara KC Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*. Thailand.
- Sukiyah, N. D., Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 104.
- Utami, N. W. (2023, April 13). Retrieved from Mekari Talenta: <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjasannya/>
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., . . . Melina, S. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Medina Utama.
- Wulandari, R. (2021). *Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau)*. Pekanbaru.
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 73-75.