

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id

Ramdani Al Falah¹, Barin Barlian², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: ramdanialfalah10@gmail.com¹, barinbarlian@unper.ac.id², argasutrisna@unper.ac.id³

Article History:

Received: 20 Juni 2022

Revised: 21 Juni 2022

Accepted: 22 Juni 2022

Keywords: *Sistem kerja kontrak, motivasi kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Sakka.Id serta pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Objek pada penelitian ini adalah karyawan Sakka.Id, dengan tehnik penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau disebut juga dengan istilah sensus, dimana survey dilakukan kepada karyawan Sakka.Id. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa sistem kerja kontrak dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id..*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa (Hasibuan, 2017: 244). Mengingat perusahaan sangat membutuhkan unsur manusia, maka ilmu manajemen yang mempelajari ketenagakerjaan disebut manajemen sumber daya manusia, dan berdampak pada tingginya standar menjadi seorang karyawan. Kinerja adalah hasil usaha seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan etika. (Avandi, 2018:83). Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan dari proses, hasil, dan kegunaan, dan dalam hal ini kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hasil pekerjaan seseorang akan memberikan umpan balik pada dirinya sendiri, membuatnya tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik setiap saat, dan diharapkan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Tinjauan kinerja juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sakka.id merupakan usaha warnet yang menerapkan sistem kerja kontrak dalam perekrutan karyawan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia (UURI) Nomor 13 Tahun 2003, sistem kerja kontrak dikenal sebagai perjanjian waktu kerja tertentu (PWKT). Pegawai kontrak digolongkan sebagai pegawai tidak tetap, yaitu pegawai yang bekerja menurut kesepakatan antara pemberi kerja (majikan) dengan pekerja itu sendiri (karyawan). Pekerja kontrak biasanya adalah karyawan yang ditugaskan oleh pemberi kerja (wirausahawan) untuk melakukan tugas tertentu, namun perusahaan tidak menjamin kelangsungan masa kerja mereka. Jika karyawan tersebut

berkinerja baik selama masa kontrak kerja yang disepakati, karyawan kontrak dapat diubah menjadi karyawan tetap. Jika tidak, karyawan tersebut akan dipecaat. Selain sistem kerja kontrak, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi memberikan seseorang energi untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan. Sumber motivasi ada yang intrinsik dan ekstrinsik. Selain sistem kerja kontrak, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi memberikan seseorang energi untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan. Sumber motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji serta mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id". (Sensus pada karyawan Sakka.Id)".

Mengacu dari permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan dari penelitiannya ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Kinerja karyawan, sistem kerja kontrak dan motivasi kerja pada Sakka. Id.
2. Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id.
3. Pengaruh sistem kerja kontrak secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id.
4. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id.

LANDASAN TEORI

Dalam pilihan kondisi kerja Perusahaan, itu tentu disebut untuk hukum ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan itu sendiri. Dalam metode ketenagakerjaan, bahkan pada 13 13 pada tahun 2003, kami menyatakan penyelamatan pekerjaan atau karyawan yang disponsori oleh perusahaan. Kontrak atau kesepakatan antara karyawan potensial dan perusahaan. Dalam beberapa kasus, jika karyawan tidak terpenuhi, ini dilakukan karena ini dilakukan karena perjanjian ketenagakerjaan mungkin tidak terjadi sesuai dengan situs, sehingga karyawan hak-hak penuh jika mereka tidak dapat mempengaruhi nilai yang sering tidak dilakukan. Tujuan karyawan atas tujuan mereka sendiri dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Tujuan dari karyawan tersebut bekerja di perusahaan seperti yang kami inginkan hak perusahaan. Jika karyawan hak-hak dibesarkan dengan cepat kepada perusahaan, karyawan merasakan kepuasan kerja dan menjaga kebahagiaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011: 82), perjanjian ketenagakerjaan adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja untuk membahas perjanjian bersama pada pekerjaan, hak, dan kewajiban pihak. Simanjuntak juga mengatakan bahwa manfaat dari kontrak kerja bersama digunakan untuk melakukan kewajiban karyawan dan menerima hak-haknya, dan digunakan sebagai pedoman untuk mengenali dan menghormati otoritas majikan. Secara tidak langsung, karena karyawan hak-hak yang dijelaskan dalam konten kontrak penuh dengan perusahaan, perjanjian ketenagakerjaan dapat menyebabkan kepuasan kerja. Karyawan dan kepuasan yang bermotivasi, juga membuat kondisi ideal untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri. Situasi semacam itu dapat terjadi jika mereka mirip dengan karyawan dan ekspektasi korporasi dengan perusahaan kami. Keadaan satu tangan karyawan yang dapat mencapai tujuan karyawan telah menemukan kondisi bahwa karyawan bergaul dengan karier, tetapi gaji diberikan

oleh perusahaan. Semakin tinggi faktor motivasi yang tercantum, semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Konsekuensi dari perjanjian kerja bersama berupa pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, serta faktor pendorong pekerjaan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja, memungkinkan pemberi kerja dan pekerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik. Hubungan yang baik dalam perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan pemberi kerja serta kinerja karyawan yang diharapkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Maryam Dunggio dan Saepul Basri (2019) yang menemukan bahwa sistem kerja kontrak dan kemauan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu:

1. Diduga Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diduga Sistem Kerja Kontrak berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini yaitu Café Sakka.Id. Metode penelitian yang digunakan asosiatif kausal dengan pendekatan survey. Penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2017:37): "Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu". Sedangkan penelitian survey menurut Sugiyono (2018:130): "Penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel"

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sakka.Id

Berikut adalah hasil analisis terhadap variabel Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada konsumen Sakka.Id sebagai berikut:

Sistem Kerja Kontrak pada Sakka.Id

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sistem kerja kontrak Sakka.Id dapat diperoleh dari hasil tanggapan responden dengan menyebarkan kuesioner. Daftar pernyataan tersebut dibagikan kepada 30 responden karyawan Sakka.Id. Kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil perhitungan yang valid dan reliabel.:

Tabel 1. Klasifikasi dan Rekapitulasi Data Sistem Kerja Kontrak

No.	Item Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Jumlah Skor	Klasifikasi
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	150	144	Sangat Baik
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan atasan	150	145	Sangat Baik
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan atasan kerja saya	150	137	Sangat Baik
4	Penempatan saya untuk bekerja berbeda dengan yang ada dikontrak kerja	150	136	Sangat Baik
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	150	132	Sangat Baik
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	150	130	Sangat Baik
7	Berapa lama saya bekerja sudah jelas dalam kontrak kerja	150	141	Sangat Baik
8	Saya harus bekerja setiap hari tanpa diberi libur	150	128	Sangat Baik
Total Skor			1.903	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan

Dengan demikian nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Sitem Kerja Kontrak pada Sakka.Id adalah 1.903 yang berada pada klasifikasi sangat baik.

Motivasi Kerja pada Sakka.Id

Hal ini dapat diketahui dari tanggapan responden melalui penyebaran survei untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi mereka bekerja di Sakka.Id. Daftar pernyataan tersebut dibagikan kepada 30 responden karyawan Sakka.Id. Kuesioner diuji dengan

menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil perhitungan yang valid dan reliabel.

Tabel 2. Klasifikasi dan Rekapitulasi Data Motivasi Kerja

No.	Item Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Jumlah Skor	Klasifikasi
1	Memiliki dorongan dalam diri saya untuk bekerja dengan lebih baik lagi	150	121	Baik
2	Saya mampu menerima tanggungjawab yang lebih tinggi	150	121	Baik
3	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	150	120	Baik
4	Kurangnya dorongan dalam diri saya untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik	150	123	Baik
5	Berdiskusi dengan rekan kerja merupakan salah satu cara belajar yang baik	150	117	Baik
6	Dorongan dalam diri saya untuk bekerja secara mandiri.	150	123	Baik
7	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diakui oleh atasan	150	119	Baik
8	Atasan selalu memberikan pujian ketika saya datang terlambat	150	123	Baik
9	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	150	121	Baik
10	Saya merasa sulit menjalankan tugas diluar kemampuan saya	150	120	Baik
Total Skor			1.209	Baik

Sumber : Data Olahan

Dengan demikian nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Motivasi Kerja pada Sakka.Id adalah 1.209 yang berada pada klasifikasi baik.

Kinerja Karyawan pada Sakka.Id

Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Sakka.Id dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuisioner. Daftar pernyataan tersebut disebarakan kepada 30 orang responden yaitu karyawan Sakka.Id. Kuisioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel.

Tabel 3. Klasifikasi dan Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Jumlah Skor	Klasifikasi
1	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	150	126	Baik
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	150	125	Baik
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	150	122	Baik
4	Saya mampu mengerjakan tugas dengan rapi ketika ada atasan	150	129	Baik
5	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif	150	120	Baik
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan.	150	127	Baik
7	Saya datang ke Cafe Sakka.Id dengan tepat waktu	150	123	Baik
8	Saya pulang sesuai dengan keinginan	150	128	Baik
9	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan atasan	150	125	Baik
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan ketika karyawan lain membantu saya	150	121	Baik
Total Skor			1.246	Baik

Sumber : Data Olahan

Dengan demikian nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Kinerja Karyawan pada Sakka.Id adalah 1.246 yang berada pada klasifikasi baik.

Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id.

Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS V.25 melalui tahapan-tahapan sebagai berikut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS V.25 maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,635 + 0,113X_1 + 0,540X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Jika di asumsikan nilai dari variabel Sistem Kerja Kontrak (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 15,635.
2. Variabel Sistem Kerja Kontrak (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.113 yang artinya setiap kenaikan variabel sistem kerja kontrak sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,113. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,540 yang artinya setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0.540.

Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Pengaruh Secara Simultan Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id

Untuk mengetahui Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sakkald secara simultan, maka dilakukan analisis regresi linear berganda dalam uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dihitung dengan bantuan SPSSV 25.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel 2.16 di atas, peroleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,743. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sistem kerja kontrak dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori kuat karena berada diantara 0,600,799. Artinya jika sistem kerja kontrak dan motivasi kerja naik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Begitupun sebaliknya, jika sistem kerja kontrak dan motivasi kerja turun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, hal ini disebabkan peningkatan/penurunan sistem kerja kontrak dan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan/penurunan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.16

menunjukkan besar pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id sebesar 0,552 atau 55,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yakni sistem kerja kontrak dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 55,2\%) = 44,8\%$ kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santiago Pereira dan Syahnur Said (2019) dalam jurnal Ilmu Ekonomi 2 (2), 47-59, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan Uji F (simultan).

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya sistem kerja kontrak dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sakka.Id. Dengan demikian sistem kerja kontrak dan motivasi kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana SDM di perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan sistem kerja kontrak yang sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan adalah faktor mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id sebesar 51,84%, sedangkan Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 1,512%. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Maryam Dunggio dan Saepul Basri (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 diperoleh nilai koefisien korelasi antara sistem kerja kontrak dengan kinerja karyawan sebesar $r = 0,123$ yang menunjukkan terdapat hubungan antara sistem kerja kontrak dengan kinerja karyawan dan dapat dinyatakan hubungannya sangat rendah. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan bisa diketahui dengan menghitung koefisien determinasi parsial sebesar $[Kd = (0.123)^2 \times 100\%] = 1.512\%$.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS V.25, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.524 > 0.05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial sistem kerja kontrak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, sistem kerja kontrak bukan merupakan hal utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan lebih memperhatikan hal lain seperti: mendapatkan

kompensasi atas prestasi kerja yang diraih dan mendapatkan kepuasan saat bekerja dengan keahlian yang dimiliki. Ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak bukan merupakan hal utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Sakka Id. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yudi Prasetyo (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial sistem kerja kontrak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tanwir Lubis (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila kontrak kerja yang dijalankan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja bersama yang berupa pemenuhan hak-hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha maka dapat menciptakan hubungan yang baik 68 dalam perusahaan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan maupun pengusaha serta tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan.

Pengaruh Secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 diperoleh nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar $r = 0.720$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan dapat dinyatakan hubungannya kuat. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bisa diketahui dengan menghitung koefisien determinasi parsial sebesar $[Kd = (0.720)^2 \times 100\%]=51,84\%$.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS V 25, maka diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, keadaan karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi akan membentuk sebuah keadaan ideal, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ari Sutrichastini dan Agus Riyanto (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sakka.Id termasuk dalam kriteria baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sistem Kerja Kontrak secara parsial berpengaruh

tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada sakka.Id.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada sakka.Id

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah menganalisa hasil penelitian adalah, sebagai berikut :

1. Bagi Sakka.Id

- a. Saya harus bekerja setiap hari tanpa diberi libur. Sebaiknya Sakka.Id lebih memperhatikan lagi kesehatan mental dan fisik karyawan untuk mengurangi kelelahan dan stress kerja dengan mengatur libur kerja secara dadakan, liburan yang dilakukan secara spontanitas terlepas dari jadwal dan perencanaan apapun dapat diartikan sebagai kejutan dan akan memberikan efek lebih cepat sembuh dari stress yang dialami karyawan.
- b. Berdiskusi dengan rekan kerja merupakan salah satu cara belajar yang baik. Sebaiknya,Sakka.Id dapat memberikan lagi ruang kepada karyawannya untuk berdiskusi sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan kerjasama antar rekan kerja. Selain itu,berdiskusi dengan rekan kerja dapat mengetahui apa yang harus diperbaiki apabila terjadi masalah saat bekerja.
- c. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif. Sebaiknya, Sakka.Id dapat mengelola waktu seefektif mungkin sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya untuk lebih efektif lagi. Hal ini akan mengurangi kemungkinan timbulnya masalah dan membuat citra dan reputasi Sakka.id semakin baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih luas lagi referensi yang dapat digunakan untuk menambah variabel-variabel lain selain Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja, karena terdapat faktor faktor lain diluar kedua faktor tersebut yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak, sehingga hasilnya tidak bias dan nilai signifikannya lebih besar.

DAFTAR REFERENSI

- Affandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekruntetariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Jurnal. Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.
- Affandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Maryam Dunggio dan Saepul Basri. 2019. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Erha Clinic. Jurnal. Kinerja. Universitas Diponegoro

- Muhammad Tanwir Lubis. 2021. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path terhadap Kinerja Karyawan di Grandhika Setiabudi Medan. Jurnal. Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta..
- Yudi Prasetyo. 2017. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mnc Kabel Mediacom. Jurnal. Ilmiah Manajemen dan Bisnis.