



**PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KREASI DIGITAL KITA
TANGERANG**

***THE EFFECT OF THE CONTRACT WORK SYSTEM AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KREASI
DIGITAL KITA TANGERANG***

Iqbal Pramudha¹, Wahyu Andri Wibowo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : iqbalpramudha92@gmail.com^{1*}, dosen01908@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 14-07-2025

Revised : 16-07-2025

Accepted : 18-07-2025

Pulished : 20-07-2025

Abstract

This research aims to influence the influence of the contract work system and compensation on employee performance at PT. Kreasi Digital Kita. This research method uses a quantitative research type with an associative approach. The population in this study were all employees working at PT. Kreasi Digital Kita, totaling 75 people. Because the population is less than 100 people, the sample was determined using a saturated sampling technique. So that the sample used in this study was 75 people. The data collection technique was carried out through a questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to the Likert scale. The results of this study indicate that the results of the Contract Work System have a tcount value > ttable or (3.276 > 1.666). this is also reinforced by the p value < Sig. 0.05 or (0.002 < 0.05), which means that there is an influence between the Contract Work System and Employee Performance. The Compensation variable has a tcount value > ttable or (4.216 > 1.666). This is also reinforced by the value of p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05) which means that there is an influence between Compensation and Employee Performance. While the F test or simultaneous testing shows that the Fcount value is the Sig value. 0.000 < 0.05 and the Fcount value > Ftable is 274.166 > 3.12, so these results indicate that the Contract Work System and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Kreasi Digital Kita Tangerang

Keywords: *Contract Work System, Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Digital Kita. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kreasi Digital Kita yang berjumlah 75 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Sehingga



sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil Sistem Kerja Kontrak memiliki Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,276 > 1,666)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,002 > 0,05)$, yang memiliki arti bahwa ada pengaruh antara Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Kompensasi memiliki Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,216 > 1,666)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ yang memiliki arti menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $274.166 > 3,12$, maka hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Digital Kita Tangerang

Kata Kunci : Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Para ahli sepakat bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana pekerja menyelesaikan tugas yang diamanahkan sesuai dengan ekspektasi yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Selama empat bulan, dari Juli hingga Oktober, peneliti meminta supervisor di perusahaan menilai kinerja karyawan. Seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini, PT. Kreasi Digital Kita menerapkan kriteria perilaku berikut sebagai dasar pengukuran kinerja karyawan:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kreasi Digital Kita Tahun 2020-2023

No	Indikator	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
		Persentase			
1	Kualitas	25%	20%	22%	23%
2	Kuantitas	17%	15%	16%	16%
3	Tingkat Produktivitas	20%	17%	17%	18%
4	Pelaksanaan Tugas	15%	17%	17%	18%
5	Tanggung Jawab	18%	20%	19%	19%
Total		95%	89%	91%	94%

Berdasarkan informasi dalam tabel, dapat terlihat dari indikator kinerja karyawan Untuk mengetahui kinerja PT. Kreasi Digital Kita Tangerang dari tahun 2020 hingga 2023, peneliti mengumpulkan data terkait kinerja dari 75 karyawan, menurut Afandi (2021). Dari hasil tersebut diketahui penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2020 sebesar 95% , kemudian pada tahun 2021 didapat sebesar 89%, lalu pada tahun 2022 didapat sebesar 91%, dan kemudian pada tahun 2023 diketahui sebesar 94%, terlihat rentang dari tahun 2020-2023 kinerja karyawan terlihat tidak konsisten dan sering naik turun yang dimana tentu akan sangat mengkhawatirkan dan berdampak buru bagi perusahaan



Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PKWT dan PKWTT
PT.Kreasi Digital Kita Tahun 2020-2023

No	Divisi	Tahun							
		2020		2021		2022		2023	
		PKWTT	PKWT	PKWTT	PKWT	PKWTT	PKWT	PKWTT	PKWT
		Persentase							
1	Manager Operasional	3%	6%	0%	0%	0%	2%	0%	2%
2	Staff	2%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
3	Supervisor	1%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4	Finance, Tax, Accounting	4%	4%	0%	0%	0%	1%	1%	0%
5	Content Creator	12%	6%	0%	0%	2%	0%	3%	0%
6	SEO Specialist	3%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
7	Admin Socmed	4%	2%	0%	0%	2%	0%	1%	0%
8	Customer Service	4%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	2%
	Total	33%	43%	0%	0%	4%	3%	6%	8%

Mengacu pada data statistik dalam tabel di atas, 33% tenaga kerja pada tahun 2020 bekerja di bawah PKWTT, sementara 43% bekerja di bawah PKWT. Kemudian pada tahun 2021 baik jumlah karyawan PKWTT ataupun PKWT tidak ada penambahan, dikarenakan pada tahun tersebut sedang terjadinya suatu bencana yang menimpa beberapa negara di dunia dan juga Indonesia pada saat itu yang dimana menyebabkan penurunan dan berhentinya sementara beberapa sektor bisnis dan ekonomi yang juga berdampak pada PT. Kreasi Digital Kita, jadi tidak adanya aktivitas perekrutan karyawan yang terjadi pada tahun tersebut karena adanya kebijakan dari pemerintah yang menerapkan kebijakan PSBB. Lalu, pada tahun 2022 dimana sudah memasuki masa transisi dari PSBB ke masa PPKM yang dimana sudah mulai bertahap normalnya kegiatan atau aktivitas di sektor bisnis yang dimana PT. Kreasi Digital Kita juga kembali melakukan rekrutmen pegawai dan juga pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, jadi pada tahun 2022 untuk jumlah karyawan PKWTT diketahui sebanyak 4% dan juga karyawan PKWT sebanyak 3%. Kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan untuk PKWTT diketahui sebesar 6% dan untuk karyawan PKWT diketahui sebesar 8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penambahan serta pengangkatan karyawan PKWT menjadi karyawan PKWTT masih tidak stabil, yang bisa berdampak kepada ketidakstabilannya pertumbuhan kinerja karyawan pada PT. Kreasi Digital Kita.



Tabel 1.3
Data Penilaian Pra-Survey Kompensasi Karyawan

No	Komponen	Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)	Jumlah Responden
Gaji Pokok						
1	Apakah gaji pokok yang diterima mencerminkan pengalaman dan keterampilan ?	13	43%	17	57%	30
2	Apakah jumlah gaji pokok yang diterima memberikan kepuasan finansial yang cukup ?	12	40%	18	60%	30
Tunjangan						
3	Apakah tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab pekerjaan?	16	53%	14	47%	30
4	Apakah perusahaan menyediakan tunjangan yang membantu meningkatkan kesejahteraan di luar gaji pokok ?	12	40%	18	60%	30
5	Apakah tunjangan yang diberikan perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja ?	17	57%	13	43%	30
Insentif						
6	Apakah perusahaan memberikan insentif secara adil sesuai dengan pencapaian target kerja ?	15	50%	15	50%	30
7	Apakah program insentif yang diberikan oleh perusahaan mendorong untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi ?	16	53%	14	47%	30
Pengembangan Karir						
8	Apakah program pelatihan dan pengembangan yang disediakan perusahaan membantu dalam mencapai tujuan karir ?	14	47%	16	53%	30
9	Apakah kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi berdasarkan dari kinerja ?	13	43%	17	57%	30
10	Apakah perusahaan menyediakan akses terhadap pelatihan atau sertifikasi yang relevan dengan pekerjaan ?	12	40%	18	60%	30
	Total		47%		53%	

Terlihat pada tabel 1.3 , Berdasarkan hasil pra-survey yang melibatkan 30 responden, secara umum mayoritas karyawan memiliki persepsi yang kurang positif terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini tercermin dari persentase keseluruhan, di



mana hanya 47% responden yang menyatakan setuju terhadap aspek-aspek kompensasi, sementara 53% lainnya tidak setuju. Secara keseluruhan, hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap aspek kompensasi, khususnya pada gaji pokok, tunjangan kesejahteraan, dan pengembangan karir. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan pada sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Sistem Kerja Kontrak

Menurut Supomo (2020) “Sistem kerja kontrak sebagai perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu, dengan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja yang diatur dalam undang-undang dan perjanjian kerja.” “Sistem kerja kontrak adalah suatu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, dimana pekerja hanya bekerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati” (Rijan dan Koesoemawati, 2019).

2. Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung

3. Kinerja Karyawan

Organisasi memiliki kekuatan pada semua orang dalam organisasi tersebut, sehingga kinerja suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja setiap individu yang berada di organisasi tersebut. Menurut Agus Sartono (2023) “Kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan Menurut Sugiono (2019) “Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, atau keadaan yang sedang terjadi secara objektif dan aktual..” Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai Penelitian kuantitatif yang dikutip dari Gustiana (2022) menjelaskan bahwa “Penelitian Kuantitatif adalah jenis penelitian yang fokus pada pengumpulan data numerik untuk mengukur dan menganalisis suatu fenomena secara objektif.” Menurut penulis jenis penelitian adalah penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif, penelitian eksperimen, penelitian deskriptif, dan penelitian campuran yang dapat menggunakan jenis penelitian sesuai dengan kebutuhan dalam pembuktian hipotesis

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Sistem Kerja Kontrak**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X1. 1	0.844	0,227	VALID
2	X1. 2	0.854	0,227	VALID
3	X1. 3	0.806	0,227	VALID
4	X1. 4	0.779	0,227	VALID
5	X1. 5	0.858	0,227	VALID
6	X1. 6	0.771	0,227	VALID
7	X1. 7	0.683	0,227	VALID
8	X1. 8	0.420	0,227	VALID
9	X1. 9	0.781	0,227	VALID
10	X1. 10	0.776	0,227	VALID

Sumber: Data di olah SPSS 26, 2024

Sepuluh item yang membentuk variabel Sistem Kerja Kontrak dalam kuesioner memiliki nilai r yang melebihi nilai 0,227 yang tercantum dalam tabel, berdasarkan data yang ditampilkan di atas. Karenanya, keputusan uji validitas memungkinkan kesimpulan bahwa kuesioner tersebut valid

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X2.1	0.758	0,227	VALID
2	X2.2	0.752	0,227	VALID
3	X2.3	0.793	0,227	VALID
4	X2.4	0.775	0,227	VALID
5	X2.5	0.764	0,227	VALID
6	X2.6	0.759	0,227	VALID
7	X2.7	0.826	0,227	VALID
8	X2.8	0.734	0,227	VALID
9	X2.9	0.742	0,227	VALID
10	X2.10	0.820	0,227	VALID

Sumber: Data di olah SPSS 26, 2024

Nilai r yang dihitung untuk 10 item survei yang membentuk variabel Kompensasi melebihi nilai r tabel sebesar 0,227, sesuai dengan data yang tercantum dalam tabel di atas. Karenanya, keputusan uji validitas memungkinkan kesimpulan bahwa kuesioner tersebut valid.

Sepuluh pertanyaan yang membentuk kuesioner Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r yang melebihi nilai 0,227 yang tercantum dalam tabel. Akibatnya, hasil uji validitas memungkinkan kesimpulan bahwa kuesioner tersebut valid.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Y	0.772	0,227	VALID
2	Y	0.764	0,227	VALID
3	Y	0.792	0,227	VALID
4	Y	0.670	0,227	VALID
5	Y	0.736	0,227	VALID
6	Y	0.814	0,227	VALID
7	Y	0.759	0,227	VALID
8	Y	0.821	0,227	VALID
9	Y	0.807	0,227	VALID
10	Y	0.632	0,227	VALID

Sumber: Data di olah SPSS 26, 2024

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Sistem Kerja Kontrak (X1)	0,919	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Ouput SPSS 26, 2024

Berdasarkan data dalam tabel, variabel X1, X2, dan Y yang mewakili Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan semuanya dapat diandalkan. Faktanya, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel tersebut melebihi 0,60 menunjukkan hal ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06007527
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.046
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024



Berdasarkan data dalam tabel, tingkat signifikansi pada bagian Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Karenanya, dapat diharapkan bahwa variabel-variabel dalam analisis ini terdistribusi secara teratur

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.676	1.370		2.684	.009		
	Sistem Kerja Kontrak	.621	.090	.659	6.928	.000	.133	7.498
	Kompensasi	.301	.092	.311	3.276	.002	.133	7.498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang tercantum di atas, variabel Sistem Kerja Kontrak memiliki nilai toleransi sebesar 0,133 dan Kompensasi sebesar 0,133, keduanya kurang dari 1. Selain itu, variabel Sistem Kerja Kontrak memiliki nilai VIF sebanyak 7,498 dan Kompensasi sebanyak 7,498. Kedua nilai ini berada di bawah 10. Karenanya, multikolinearitas tidak terdapat dalam model regresi ini

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data dalam tabel, model uji glejser menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,113 untuk variabel Sistem Kerja Kontrak (X1) dan nilai signifikansi sebanyak 0,938 untuk variabel Kompensasi (X2), dengan kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Karenanya, ketidakhadiran heteroskedastisitas dalam model regresi membuat data layak untuk tujuan penelitian.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.943	.988		7.026	.000
	Sistem Kerja Kontrak	-.122	.076	-.507	-1.604	.113
	Kompensasi	-.006	.072	-.025	-.079	.938

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024



d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.881	2.499	2.148

a. Predictors: (Constant), Kompenasasi, Sistem Kerja Kontrak

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.442 (berkisar antara 1.550 hingga 2.460), model regresi ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi, seperti yang terlihat pada tabel hasil uji.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Regresi Berganda Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.861	1.705		1.092	.278
	Sistem Kerja Kontrak	.431	.132	.416	3.276	.002
	Kompensasi	.523	.124	.536	4.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

$Y = 1.861 + 0.431 X1 + 0.523 X2$ adalah persamaan regresi yang dapat diperoleh dari perhitungan regresi yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan hal-hal berikut.

- Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 1,861 poin jika faktor Sistem Kerja Kontrak (X1) dan Kompensasi (X2) tidak diperhitungkan. Angka tersebut adalah 1,861.
- Hasil ini menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada variabel Sistem Kerja Kontrak (X1), akan terjadi perubahan sebesar 0,431 poin pada Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel lain tetap konstan dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X2)
- Dengan nilai konstan 0,523 dan tidak ada perubahan pada variabel Sistem Kerja Kontrak (X1), kinerja seorang karyawan (Y) akan bervariasi sebanyak 0,523 poin untuk setiap perubahan sebanyak 1 unit pada variabel Kompensasi (X2).



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 terhadap Y

		Correlations	
		Sistem Kerja Kontrak	Kinerja Karyawan
Sistem Kerja Kontrak	Pearson Correlation	1	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Tabel di atas menampilkan hasil uji korelasi untuk Sistem Kerja Kontrak. Nilai koefisien korelasi adalah 0,925, yang berada dalam rentang 0,80-1,000. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Sistem Kerja Kontrak dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Korelasi secara Parsial X2 terhadap Y

		Correlations	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Tabel di atas menampilkan hasil pengujian. Variabel kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebanyak 0,931, yang berada dalam rentang 0,80-1,000

5. Determinasi berganda

Tabel 4.25
Hasil koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.881	2.499

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Kerja Kontrak

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024



Koefisien determinasi sebesar 0.884 diperoleh dari uji yang ditampilkan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Sistem Kerja Kontrak dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 88%, sedangkan faktor lain bertanggung jawab atas sisa 12%.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji T Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.861	1.705		1.092
	Sistem Kerja Kontrak	.431	.132	.416	3.276
	Kompensasi	.523	.124	.536	4.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

- Dengan nilai $3.276 > 1.666$, nilai t lebih besar dari nilai t kritis. Selain itu, nilai p lebih kecil dari ambang batas signifikansi, sehingga mendukung hipotesis ini ($0.002 < 0.05$). Karenanya, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja Kontrak PT. Kreasi Digital Kita (X1) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), dan H_{01} ditolak serta H_{a1} diterima.
- Ketika dibandingkan dengan nilai kritis 1.666, nilai t sebesar 4.216 lebih besar. Fakta bahwa nilai p lebih kecil dari kriteria signifikansi ($0.000 < 0.05$) memberikan bukti tambahan untuk hal ini. Karenanya, bisa tersimpulkan bahwasanya Kompensasi PT. Kreasi Digital Kita (X2) memang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan H_{02} ditolak serta H_{a2} diterima

Tabel 4.27
Hasil Uji F Variabel X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3424.309	2	1712.155	274.166
	Residual	449.638	72	6.245	
	Total	3873.947	74		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Kerja Kontrak

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Menurut data dalam tabel, nilai Fcount lebih besar dari nilai Ftable, yaitu $274,166 > 3,12$). Fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) semakin memperkuat hal ini. Dengan demikian, menolak H_{03} dan menerima H_{a3} , yang berarti bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Sistem Kompensasi PT. Kreasi Digital Kita memiliki pengaruh simultan yang kuat terhadap kinerja karyawan



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Digital Kita, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kerja Kontrak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Digital Kita, dengan hasil uji dimana parsial nilai $0,002 > 0,05$ dan nilai thitung yaitu $3,276 > 1,666$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang Dimana ada pengaruh antara Sistem Kerja Kontrak (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Digital Kita, dengan hasil uji Dimana parsial nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung yaitu $4,216 > 1,666$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang Dimana ada pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Sistem Kerja Kontrak dan Kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Digital Kita, dengan nilai koefisien determinasi besarnya pengaruh variabel Sistem Kerja Kontrak dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,884 atau 88% dan hasil uji simultan diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $274,166 > 3,12$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima atau variabel Sistem Kerja Kontrak (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kreasi Digital Kita

DAFTAR PUSTAKA

- Al Falah, Ramdani., Barlian, Barin., & Sutrisna, Agra. (2022). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.ID*. Jurnal Cendekia Ilmiah Universitas Perjuangan Tasikmalaya
- Arifuddin Muda Harahap (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan : CV. Manhaji
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, E. P. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 4(3), 235-244
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny Rahayu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Ubhara Manajemen Press
- Halomoan, Y. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunindo Adi Persada*. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(1).
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. Agora, 3(2), 3–6.
- Liana, Y., & Megantoro, W. (2023). *Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya*. INSPIRASI: JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL, 20(1), 821-829.
- Mahardika, P. A. C., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina*. Jurnal Bisma, 4
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Marayasa, I. N., & Noryani, N. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development*. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(3).
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Manajemen, 5(1).
- Permatasari, R. J. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dharama Pratama Sejati Jakarta Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(2).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(2), 70–77
- Simarmata, Ronaldo., Adriani, Zulфина., Dewi, Erwita. (2024). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Jambi Ekspres Televisi*. Jurnal Bintang Manajemen, 3(1).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprima & Surahmad. (2024). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Facility Service One*. Jurnal Hukum Ekselen,