



PENGARUH SISTEM PERJANJIAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR MAS MULTIFINANCE KANTOR CABANG GARUT

Amellia Anwar^a, Gusti Tia Ardiani^b, Indi Ramadhani^{c*}

^{a,b,c} Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*indiramadhani@unsil.ac.id

Diterima: Januari 2022. **Disetujui:** Januari 2022. **Dipublikasikan:** Februari 2022.

ABSTRACT

The aimed of this research was to determine and analyze the work agreement system, motivation, performance and to analyze the effect of the work agreement system and motivation on the performance of contract employees at PT Sinar Mas Multifinance Garut Branch Office. The research method used is a survey method, data obtained directly through a questionnaire to 30 respondents who are contract employees at PT Sinar Mas Multifinance Garut Branch Office. Sampling using a census and the analytical tool used in this study is path anlysis. Based on partial and simultaneous hypothesis testing, the work agreement system and motivation have a significant effect on the performance of contract employees at PT. Sinar Mas Multifinance Garut Branch Office. And based on the results of the study, it shows that the responses given by contract employees in thus study are a reference for PT Sinar Mas Multifinance Garut Branch Office in order to improve the implementation of the work agreement system and increase the motivation experienced by contract employees so as to result in increased employee performance.

Keywords: *work agreement system; motivation; employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem perjanjian kerja, motivasi, kinerja dan menganalisis pengaruh sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, data diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan kontrak di PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. Penarikan sampel menggunakan sensus dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan sistem perjanjian kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. Dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tanggapan yang diberikan karyawan kontrak pada penelitian ini menjadi acuan bagi pihak PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut agar dapat memperbaiki implementasi dari sistem perjanjian kerja dan meningkatkan motivasi yang dialami oleh karyawan kontrak sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: sistem perjanjian kerja; motivasi; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia di Indonesia semakin pesat sesuai dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari laporan yang diterbitkan oleh Kompas pada tahun 2020, yang menyebutkan bahwa pada tahun 2015 jumlah penduduk di Indonesia sebesar 238.518.000 dan di proyeksikan pada tahun 2020 akan meningkat sebanyak 32.548.000 jiwa. Laporan Kompas tersebut diperkuat dengan laporan berkala yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional yang menyebutkan bahwa pada tahun 2018 jumlah penduduk di Indonesia sebesar 265.015,3 dan meningkat sebesar 3.059,3 di tahun 2019.

Meningkatnya jumlah penduduk ini dapat berimbas pada tingkat pengangguran yang naik. Hal ini dikarenakan jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak dapat menampung seluruh calon tenaga kerja yang ada. Akibatnya, banyak penduduk usia produktif yang tidak memiliki pekerjaan di lingkungan masyarakat. Hal ini diperparah dengan pandemi virus Corona yang melanda dunia khususnya Indonesia yang terjadi pada tahun 2020, sehingga perusahaan-perusahaan banyak yang memberhentikan para pekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional tingkat pengangguran terbuka (TPT) Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, angka tersebut meningkat 1,84 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2019.

Upaya dalam menanggulangi hal tersebut pemerintah menjalankan berbagai strategi seperti meningkatkan lapangan pekerjaan dalam berbagai sektor. Pemerintah pun memberlakukan aturan-aturan tenaga kerja yang dapat mawadahi aspirasi dan juga memenuhi kebutuhan sosial. Salah satunya yaitu dengan memberlakukan sistem kerja kontrak bagi karyawan.

Sistem kerja kontrak telah diatur dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksudkan agar mampu melakukan rotasi tenaga kerja, sehingga semua orang memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Di sisi lain sistem kontrak kerja pun memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan yaitu efisiensi anggaran atau memperkecil biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Sistem perjanjian kerja yang jelas yang diterapkan perusahaan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis. Sebagaimana dijelaskan mengenai perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 (14) yaitu perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan kejelasan sistem perjanjian yang ditetapkan antara pemberi kerja dengan pekerja tentu akan menciptakan kualitas kerja yang baik yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya.

Sistem perjanjian kerja juga menjelaskan mengenai kejelasan kontrak kerja seperti tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dan juga sebaliknya (Dunggio dan Saepul, 2019: 172). Adapun indikator sistem perjanjian kerja menurut Rahayu (2019: 64) yaitu: (1) Adanya pekerjaan, (2) Di bawah perintah, (3) Adanya upah, (4) Dalam waktu yang ditentukan. Dengan karyawan mengetahui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan perusahaan mempekerjakan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam sistem perjanjian kerja, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama. Untuk itu perlu adanya

sebuah pedoman bersama yaitu berupa sistem perjanjian kerja yang harus disepakati bersama. Dengan sistem perjanjian kerja ini diharapkan adanya kepastian hak dan kewajiban serta terpenuhinya hak dan kewajiban secara timbal balik yang dapat menjamin peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian Junianto dan Joko (2016), menemukan bahwa penerapan secara baik pada pekerja kontrak mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, kejelasan sistem perjanjian kerja yang ditetapkan oleh perusahaan penting dalam mencapai sasaran kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mengelola karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik yaitu pemberian motivasi. Pemberian motivasi tersebut juga dapat mendorong para pekerja kontrak untuk memiliki tujuan yang jelas dalam masa kerjanya. Motivasi kerja dapat mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan juga mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Theodora, 2015); (Susanty dan Sigit, 2012). Hal ini dikarenakan pekerja yang memiliki keinginan untuk diangkat menjadi pekerja tetap biasanya akan memberikan kinerja yang melebihi standar minimum dari aturan yang telah disepakati (Larasati & Alini, 2014). Indikator motivasi kerja Menurut Susanty dan Sigit (2012), yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Untuk mengukur tercapainya tujuan perusahaan, maka dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja (Nur Avni dkk, 2015). Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus

dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan erat kaitannya dengan sistem pemberian apresiasi yang ditetapkan oleh organisasi tempat karyawan bekerja. Pemberian apresiasi yang tidak tepat akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Indikator kinerja menurut Rahadi (2010), yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas penggunaan sumber organisasi, (5) Kemandirian.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan oleh PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Cabang PT. Sinar Mas Multifinance Garut diketahui bahwa belum optimalnya kinerja dari karyawan dapat terlihat pada tidak tercapainya beberapa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya sekitar 20%. Salah satu penyebabnya yaitu karena pandemi Covid-19 yang melanda dunia dan juga Indonesia, sehingga menyebabkan jumlah nasabah menurun dan berdampak kepada tidak tercapainya beberapa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara optimal dan ikut berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun. PT. Sinar Mas Multifinance adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen dan sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia. PT. Sinar Mas Multifinance tersebar di seluruh pelosok Indonesia, maka dari itu dengan tersebarnya Kantor Cabang di seluruh pelosok Indonesia, salah satunya Kantor Cabang Garut, diharapkan dapat membantu

mempermudah dalam pembiayaan bagi masyarakat.

PT Sinar Mas Multifinance termasuk perusahaan yang melakukan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana antara perseroan dan karyawan melakukan perjanjian kerja untuk masa kerja tertentu mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Sistem perjanjian kerja ini optimalnya harus memuat segala hal yang bersangkutan antara karyawan dan perusahaan, yang mana hal tersebut akan memberikan rasa aman dan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Motivasi bagi karyawan dalam mencapai target juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena apresiasi yang diberikan perusahaan akan sangat memengaruhi kinerja dari karyawan. Pemberian motivasi kerja selain sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan, namun juga dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan juga sebaliknya. Penelitian Umar (2011), menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi semakin tinggi. Pemberian motivasi menjadi penting karena dengan semakin karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai standar atau lebih dari standar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal yang belum pernah dievaluasi oleh PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut meliputi sistem perjanjian kerja dan motivasi, perlu dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem perjanjian kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini diharapkan hasil yang konkrit mengenai hubungan sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan dasar evaluasi atau perbaikan peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem perjanjian kerja, motivasi, kinerja dan pengaruh sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut.

METODE PENELITIAN

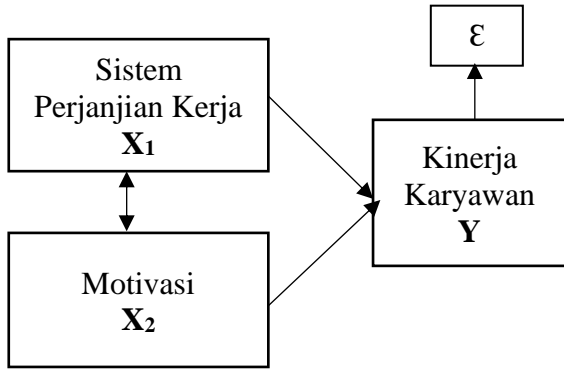
Metode penelitian ini yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut adalah dengan menggunakan metode penelitian survei.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kontrak pada Kantor PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut sebanyak 30 orang dengan sebaran karyawan sebagai berikut:

1. *Customer Service* 1 orang
2. *Custodian* 1 orang
3. *Accounting* 1 orang
4. *Marketing* 8 orang
5. *Collection* 19 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik Sensus. Prosedur pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner yang disebarakan telah diuji dengan hasil valid dan reliabel. Semua nilai r hitung yang diperoleh untuk setiap item kuesioner lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,361 sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Cronbach's alpha variabel X_1 diperoleh 0,781, untuk X_2 diperoleh 0,771, dan untuk variabel Y diperoleh 0,759 dimana semuanya lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua instrument dalam penelitian ini reliabel. Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Adapun model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

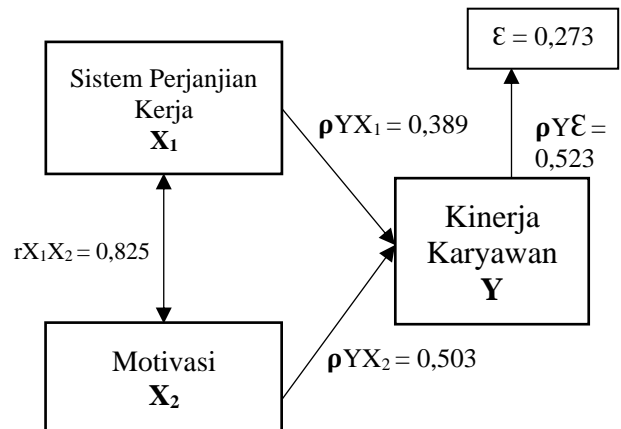
Sistem perjanjian kerja pada karyawan kontrak di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, sistem perjanjian kerja yang dirasakan oleh karyawan kontrak di perusahaan ini sudah cukup baik dengan menetapkan ketentuan-ketentuan secara jelas dalam perjanjian kerja yang harus disepakati oleh karyawan dan perusahaan, namun ada beberapa pernyataan dalam implementasinya tidak sesuai dengan perjanjian kerja setelah dilakukannya hubungan kerja yaitu mengenai tugas dan tanggung jawab dalam bekerja di perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari rekapitulasi respon karyawan mengenai perjanjian kerja yang dirasakan jelas oleh karyawan itu sendiri dengan tingkat yang cukup baik.

Motivasi yang diterima oleh karyawan di PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya, motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah cukup memenuhi dari harapan karyawan seperti besaran gaji yang sesuai dengan UMK Kabupaten Garut, namun dalam penerapannya masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai motivasi dalam bentuk tunjangan dan promosi jabatan sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja di perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari rekapitulasi respon karyawan mengenai

motivasi yang masuk dalam kategori cukup baik.

Kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan mampu memberikan informasi kepada konsumen dan karyawan mampu memanfaatkan fasilitas dengan baik dalam bekerja, namun perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja dalam implementasinya yang masih kurang mencapai standar seperti pencapaian target dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari rekapitulasi respon karyawan mengenai kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan dengan tingkat yang cukup tinggi.

Untuk menganalisa pengaruh sistem perjanjian kerja (X₁), motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan menggunakan program SPSS versi 20.0. Selanjutnya diolah untuk menghitung persamaan analisis jalur. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh sistem perjanjian kerja (X₁), motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) baik secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial menggunakan Uji t. Berikut ini merupakan visualisasi ke dalam struktur sistem perjanjian kerja, motivasi dan kinerja dari hasil pengolahan data.



Gambar 2. Hubungan Struktural antara Variabel X₁, X₂, Terhadap Y

Gambar 2 menunjukkan hubungan (korelasi) serta koefisien jalur antara sistem perjanjian kerja (X_1), Motivasi (X_2) terhadap (Y). Hubungan korelasi antara variabel sistem perjanjian kerja (X_1) terhadap Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,825 atau 82,5%. Artinya sistem perjanjian kerja memiliki hubungan searah (karena hasilnya positif). Koefisien jalur antara setiap variabel dependen terhadap variabel independen mendapat hasil variabel sistem perjanjian kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,389 atau 38,9%. Artinya, semakin baik implementasi sistem perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh

karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik juga atau meningkat (hubungan searah). Sementara itu pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,503 atau 50,3%. Artinya, semakin besar motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin besar pula (hubungan searah). Adapun koefisien jalur ϵ atau residu (sisa) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,273.

Untuk melihat pengaruh secara lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Sistem Perjanjian Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
1	Sistem Perjanjian Kerja (X_1)		
	Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	(0,389)(0,389)	0,151
	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2	(0,389) (0,825) (0,503)	0,161
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	0,151+0,161	0,312
2	Motivasi (X_2)		
	Pengaruh langsung X_2 Terhadap Y	(0,503) (0,503)	0,253
	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	(0,503) (0,825) (0,389)	0,161
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	0,253+0,161	0,414
	Total Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y	0,312+0,414	0,726
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 - 0,726	0,274

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2021)

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variable system perjanjian kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,151 atau 15,1%, artinya dengan perusahaan telah menetapkan sistem perjanjian kerja yang jelas yaitu mengenai masa kerja, penempatan kerja, tugas dan kewajiban serta besarnya upah karyawan dalam bekerja di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal-hal tersebut dengan implementasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, karena dengan implementasi sistem perjanjian kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja di perusahaan yang mana hal itu akan berdampak kepada peningkatan kinerja

karyawan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junianto dan Joko (2016: 2) menemukan bahwa penerapan secara baik pada pekerja kontrak mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh X_1 secara tidak langsung melalui X_2 sebesar 0,161 atau 16,1%, artinya sistem perjanjian kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 16,1%, dengan sistem perjanjian kerja yang jelas yang diterapkan oleh perusahaan selain memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, juga dengan ketentuan yang jelas dan penerapan yang baik mengenai sistem perjanjian kerja akan berpengaruh pada meningkatnya motivasi karyawan dalam

bekerja, karena dengan ketentuan perusahaan mengenai sistem perjanjian kerja akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam mencapai target dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio dan Saepul (2019: 167) menemukan bahwa sistem perjanjian kerja yang jelas yang diterapkan oleh perusahaan merupakan hal yang penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pengaruh total X_1 terhadap Y sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan dan penerapan yang baik mengenai sistem perjanjian kerja dalam perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan, yang mana sistem perjanjian kerja ini berkaitan dengan masa kerja, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, posisi kerja dan besaran upah karyawan. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 0,253 atau 25,3%, artinya motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 25,3%. Motivasi beragam macamnya seperti motivasi dengan pemberian tunjangan, bonus, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, asuransi kesehatan, hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pelatihan dan promosi jabatan. Hal tersebut jikalau diberikan oleh perusahaan dengan maksimal terhadap karyawan, maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan, karena dengan motivasi yang dirasakan secara langsung oleh karyawan akan mampu memberikan semangat karyawan untuk bekerja maksimal dan memenuhi targetnya sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar (2011: 416) menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan dan diperoleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1 sebesar 0,161 atau 16,1%, artinya motivasi berpengaruh secara

tidak langsung melalui sistem perjanjian kerja sebesar 16,1%, motivasi karyawan dalam bekerja bisa dipengaruhi oleh sistem perjanjian kerja, dimana dengan ketentuan dan penerapan sistem perjanjian kerja yang baik dan jelas yaitu mengenai status karyawan, masa kerja, penempatan kerja serta besaran upah yang jelas dan sesuai dengan harapan dan kesepakatan bersama akan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh total X_2 terhadap Y sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dan juga meningkat. Motivasi ini berkaitan dengan dengan besaran gaji, tunjangan, promosi jabatan, pelatihan dan lingkungan kerja aman dan nyaman. Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja adalah motivasi yaitu sebesar 41,4%, artinya motivasi yang dirasakan langsung oleh karyawan seperti pemberian gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kesempatan pelatihan dan promosi. Hal tersebut jika diberikan secara maksimal oleh perusahaan kepada karyawan maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dihasilkan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni, dkk (2015: 6) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel sistem perjanjian kerja sebesar 31,2% lebih rendah dibandingkan variabel motivasi, artinya sistem perjanjian kerja harus menetapkan ketentuan secara jelas yang berkaitan dengan masa kerja, upah, posisi kerja serta tugas dan tanggung jawab kedua belah pihak, dimana dengan semakin baik sistem perjanjian kerja yang ditetapkan dan dilaksanakan di perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0,726

atau 72,6%. Artinya, terdapat pengaruh dari variabel sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. Hal ini menunjukkan bahwa sistem perjanjian kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,274 atau 27,4% dapat disebabkan oleh variabel lain atau residu atau sisa. Artinya, terdapat faktor lain yang tidak diteliti yang memengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013), Hanafi (2017) mengenai lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Umar (2011) mengenai upah dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja dan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) mengenai kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa simpulan bahwa sistem perjanjian kerja pada karyawan kontrak di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Motivasi yang diterima oleh karyawan di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut termasuk dalam kategori cukup baik. Kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa sistem perjanjian kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesisnya diterima.

Tanggapan yang diberikan karyawan pada penelitian ini harus menjadi acuan bagi perusahaan untuk melakukan upaya dari perusahaan untuk membuat sistem perjanjian kerja secara lebih jelas terutama mengenai tugas dan tanggung jawab kedua belah pihak, meningkatkan pemberian tunjangan, dan melakukan

pengawasan dan arahan terutama dari pimpinan perusahaan sehingga hal yang kurang baik dapat diperbaiki sehingga kinerja dapat tercapai sesuai harapan perusahaan.

REFERENSI

- Dunggio, S. B. 2019. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Vol. 16, No. 2.
- Hanafi, B. D. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5 No. 1.
- Junianto & Sabtohadji, J. 2020. Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium* Volume, No. 1.
- Larasati, A. G. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol V, No. 3.
- Mangkunegara. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur Avni, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26, No. 2.
- Olivia Theodora. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No.2. Hal. 194.
- Permansari, R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. PT. Augrah Rharjo

- Semarang. Management Analysis Journal. 2 (2).
- Rahadi, D. R. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahayu, D. 2019. Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Susanty & Sigit, W. B. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. JATI Undip, Vol. 7, No.2.
- Umar, A. 2011. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 2.
- Wijaya & Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. AGORA Vol. 3, No. 2.
- Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- Badan Pusat Statistik. 2020. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin 2019. https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/58/da_03/1. (Januari 2021).