Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

PENGARUH KOMPENSASI DAN KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ

[1] **Najma Nur Rahmawati,** [2]**Kiswoyo**
[1,2] Program Studi Manajemen Semarang, Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi Totalwin
Email: [1] najmabintang08@gmail.com, [2]kiswoyo@stietotalwin.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci:
Kompensasi; Kontrak Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.

Cara Sitasi:
Penulis, Najma Nur Rahmawati. "Pengaruh Kompensasi dan Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ ." Currency (Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah) Volume 05, Nomor 01 Oktober 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan selama periode 2023–2025, yang ditunjukkan melalui menurunnya jumlah karyawan dengan kategori kinerja sangat baik serta penurunan rata-rata capaian indikator *Key Performance Indicator* (KPI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan. Kompensasi dikaji melalui aspek gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan keadilan pemberian kompensasi. Sementara itu, kontrak kerja ditinjau berdasarkan kejelasan isi perjanjian, hak dan kewajiban, kepastian masa kerja, kesesuaian perjanjian dengan pelaksanaan pekerjaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan kontrak. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan kontrak kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

This study aims to analyze the effect of compensation and employment contracts on employee performance at PT. XYZ. The study is motivated by the phenomenon of declining employee performance during the 2023–2025 period, as indicated by a decrease in the number of employees achieving the very good performance category and a decline in the average achievement of Key Performance Indicator (KPI) measures. This research employs a quantitative approach with an associative method to examine the relationship between compensation, employment contracts, and employee performance. Compensation is examined through salary, allowances, incentives, bonuses, and fairness in compensation distribution. Meanwhile, employment contracts are assessed based on the clarity of contractual terms, rights and obligations, certainty of employment duration, consistency between contractual agreements and actual work implementation, and compliance with contract provisions. Employee performance is measured through work quality, quantity, timeliness, effectiveness, and responsibility. This study is expected to provide empirical evidence regarding the partial and simultaneous effects of compensation and employment contracts on employee performance. The findings are also expected to serve as a consideration for the company in

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

formulating human resource management policies to improve employee performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Becker dan Gerhart (1996) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki keterkaitan erat dengan efektivitas organisasi dan pencapaian keunggulan kompetitif. Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan strategi pengelolaan tenaga kerja menjadi penting untuk meningkatkan kelincahan strategis (strategic agility) serta merespons perubahan lingkungan bisnis (Apascaritei & Elvira, 2022). Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dapat mendorong inovasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan memperkuat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang (Wood, 2021).

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan memberikan kontribusi secara optimal. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab strategis dalam mengembangkan kompetensi, menjaga hubungan kerja, serta memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan. Fungsi manajemen sumber daya manusia kini tidak lagi terbatas pada kegiatan administratif dan manajerial, tetapi telah berkembang menjadi bagian penting dari strategi organisasi dalam mencapai tujuan bisnis (Amri dalam Putri et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Jo et al. (2024) menjelaskan bahwa integrasi pengelolaan sumber daya manusia ke dalam strategi organisasi dapat membantu menciptakan nilai tambah dan mempertahankan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan, kepastian hubungan kerja, dan produktivitas karyawan.

Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Ekhsan et al. (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta kemampuan memanfaatkan waktu secara efektif. Karyawan yang memiliki kinerja optimal mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, memenuhi target perusahaan, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi (Yolanda et al., 2022). Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya menjadi ukuran keberhasilan individu dalam bekerja, tetapi juga menjadi salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun kebijakan dan lingkungan organisasi. Faktor organisasi seperti budaya perusahaan, keadilan organisasi, serta karakteristik individu dapat membentuk perilaku dan hasil kerja karyawan (Diah et al., 2022). Selain faktor tersebut, kebijakan perusahaan mengenai pemberian kompensasi dan penerapan kontrak kerja juga menjadi aspek penting dalam

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi berkaitan dengan penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan, sedangkan kontrak kerja memberikan kepastian mengenai hubungan kerja, hak, dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan. Kedua aspek tersebut berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan, motivasi kerja, serta kesediaan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab secara optimal.

Permasalahan kinerja karyawan juga ditemukan pada PT. XYZ. Berdasarkan data internal perusahaan, hasil penilaian terhadap 103 karyawan selama periode 2023–2025 menunjukkan adanya perubahan distribusi kategori kinerja. Jumlah karyawan yang memperoleh kategori sangat baik mengalami penurunan dari 28 orang pada tahun 2023 menjadi 22 orang pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 15 orang pada tahun 2025. Sebaliknya, jumlah karyawan dalam kategori cukup mengalami peningkatan dari 10 orang pada tahun 2023 menjadi 13 orang pada tahun 2024 dan 18 orang pada tahun 2025. Selain itu, kategori kurang yang sebelumnya tidak ditemukan pada tahun 2023 mulai muncul sebanyak 2 orang pada tahun 2024 dan meningkat menjadi 5 orang pada tahun 2025. Sementara itu, jumlah karyawan dalam kategori baik relatif stabil, yaitu sebanyak 65–66 orang selama tiga tahun pengamatan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kualitas hasil penilaian kinerja, terutama terlihat dari berkurangnya jumlah karyawan dengan kategori sangat baik dan meningkatnya jumlah karyawan dalam kategori cukup dan kurang.

Fenomena penurunan kinerja tersebut juga diperkuat oleh hasil rekapitulasi penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) PT. XYZ yang mencakup lima indikator, yaitu absensi karyawan, kedisiplinan, ketepatan penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta tanggung jawab dan kerja sama. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan dari 84,92 pada tahun 2023 menjadi 83,94 pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 82,02 pada tahun 2025. Penurunan terjadi pada seluruh indikator penilaian. Indikator ketepatan penyelesaian tugas menunjukkan nilai terendah, yaitu dari 82,99 pada tahun 2023 menjadi 82,10 pada tahun 2024 dan 80,45 pada tahun 2025. Sementara itu, nilai kedisiplinan menurun dari 84,70 menjadi 81,95, absensi karyawan dari 85,71 menjadi 82,80, kepatuhan terhadap SOP dari 86,66 menjadi 83,50, serta tanggung jawab dan kerja sama dari 84,55 menjadi 81,40 selama periode 2023–2025. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan tidak hanya terjadi pada satu aspek pekerjaan, tetapi juga mencakup kedisiplinan, kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas, dan pelaksanaan tanggung jawab. Fenomena ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT. XYZ.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, tanggung jawab, dan hasil kerja yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya bertujuan untuk memenuhi hak karyawan, tetapi juga menjadi strategi perusahaan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja agar mampu memberikan kinerja terbaik (Widodo et al., 2022). Farla et al. (2019) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi salah satu pertimbangan penting bagi seseorang dalam bekerja karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kesesuaian kompensasi dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang produktif.

Penerapan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan (Adiyanti &

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Nugraha, 2023). Sebaliknya, kompensasi yang dipersepsikan tidak sesuai dengan beban kerja maupun kontribusi karyawan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, dan berdampak terhadap produktivitas (Andriyani & Nawawi, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencerminkan bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai secara layak, terdapat kemungkinan munculnya dorongan untuk meningkatkan kualitas dan hasil pekerjaannya.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan telah dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu, tetapi masih menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Andriyani dan Nawawi (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Yuningsih et al. (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Arifin (2017) serta Adha dan Kasmari (2024) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian (*research gap*) mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, pengujian kembali diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks PT. XYZ.

Selain kompensasi, kontrak kerja juga merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Kontrak kerja merupakan perjanjian yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja serta memuat hak, kewajiban, tanggung jawab, dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Kejelasan kontrak kerja memberikan kepastian mengenai status hubungan kerja, ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu kerja, serta hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan (Putri et al., 2026). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kontrak kerja tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga menjadi instrumen perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dalam menjalankan hubungan kerja (Al Falah et al., 2022). Oleh karena itu, penerapan kontrak kerja yang jelas, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan salah satu unsur penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis (Fitriani et al., 2026).

Kejelasan kontrak kerja dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai hak, kewajiban, masa kerja, serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan selama bekerja di perusahaan. Kondisi tersebut dapat menciptakan kepastian hubungan kerja sehingga karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap kedudukan dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Zachra, 2023). Sari dan Damayanti (2023) menjelaskan bahwa kejelasan sistem kontrak dapat meningkatkan rasa aman dan kepastian kerja sehingga karyawan lebih mampu memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Sebaliknya, ketidakjelasan isi maupun pelaksanaan kontrak kerja berpotensi menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Setiawan & Suryawati, 2023). Dengan demikian, kontrak kerja yang diterapkan secara konsisten dan transparan diharapkan dapat mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik serta mendorong karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan juga belum menunjukkan kesimpulan yang konsisten. Penelitian Fitriani et al. (2026) menemukan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Citrabella et al. (2024) menemukan bahwa penggunaan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu tidak memberikan pengaruh

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kontrak kerja dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji kembali pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil objek penelitian pada PT. XYZ.

Secara teoretis, hubungan antara kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Cropanzano dan Mitchell (2005). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial yang melibatkan tindakan timbal balik. Dalam konteks hubungan kerja, perusahaan memberikan berbagai bentuk kontribusi kepada karyawan, seperti kompensasi yang layak, kepastian hubungan kerja, dan pemenuhan hak-hak karyawan. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif melalui tanggung jawab, komitmen, dan pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, kompensasi dan kontrak kerja dapat dipandang sebagai bagian dari hubungan pertukaran antara perusahaan dan karyawan yang berpotensi berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan PT. XYZ selama periode 2023–2025 yang ditunjukkan melalui penurunan jumlah karyawan dalam kategori sangat baik, peningkatan jumlah karyawan dalam kategori cukup dan kurang, serta penurunan nilai rata-rata seluruh indikator KPI. Di sisi lain, penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ, baik secara parsial maupun simultan.

Kajian pustaka dan pengembangan hipotesis

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory atau teori pertukaran sosial merupakan teori yang menjelaskan hubungan timbal balik antara individu dengan pihak lain berdasarkan prinsip pertukaran manfaat, kepercayaan, dan kewajiban sosial. Dalam konteks organisasi, teori ini menggambarkan hubungan antara perusahaan dan karyawan yang terbentuk melalui interaksi serta pertukaran kontribusi di antara kedua belah pihak. Cropanzano dan Mitchell (2005) menjelaskan bahwa hubungan pertukaran sosial didasarkan pada prinsip timbal balik (reciprocity), yaitu ketika salah satu pihak memberikan perlakuan positif, pihak lainnya cenderung memberikan respons positif sebagai bentuk balasan.

Dalam hubungan kerja, perusahaan memberikan berbagai bentuk dukungan kepada karyawan, seperti kompensasi yang layak, kepastian hubungan kerja, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan diharapkan memberikan kontribusi melalui peningkatan tanggung jawab, komitmen, loyalitas, dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan merasa diperlakukan secara adil dan memperoleh penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya, mereka cenderung membangun hubungan kerja yang positif dengan perusahaan.

Berdasarkan perspektif tersebut, *Social Exchange Theory* menjadi landasan dalam menjelaskan hubungan kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mencerminkan penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan, sedangkan kontrak kerja mencerminkan kepastian dan kejelasan hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja. Kedua

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

aspek tersebut dapat membentuk persepsi positif karyawan terhadap perusahaan sehingga mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar, target, serta ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Ekhsan et al. (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efektif. Kinerja juga menjadi salah satu indikator untuk menilai keberhasilan individu dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Yolanda et al. (2022) menjelaskan bahwa karyawan dengan kinerja optimal mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kemampuan melaksanakan tanggung jawab.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang mampu menjalankan tugas sesuai standar organisasi akan membantu meningkatkan efektivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal, keterlambatan pencapaian target, dan menurunnya produktivitas organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh kompensasi dan kontrak kerja. Pengukuran kinerja dapat menggunakan indikator berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan.

Indikator tersebut dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan PT. XYZ.

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan, kontribusi, dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Widodo et al. (2022) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Farla et al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu pertimbangan penting bagi karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, kemampuan perusahaan, serta kontribusi yang diberikan karyawan. Kompensasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

1. Kompensasi finansial, merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau memiliki nilai ekonomi, seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan insentif.
2. Kompensasi nonfinansial, merupakan penghargaan yang tidak diberikan secara langsung dalam bentuk uang, tetapi berkaitan dengan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, dan penghargaan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan (Adiyanti & Nugraha, 2023). Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan (Andriyani & Nawawi, 2022).

Dalam penelitian ini, kompensasi merupakan variabel independen (X1) yang diduga memengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. Indikator kompensasi yang dapat digunakan meliputi:

a. Gaji, yaitu imbalan pokok yang diterima karyawan secara berkala sesuai pekerjaan dan tanggung jawabnya.
b. Tunjangan, yaitu tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan di luar gaji pokok.
c. Insentif, yaitu penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau prestasi kerja.
d. Bonus, yaitu tambahan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan pencapaian tertentu.
e. Keadilan kompensasi, yaitu kesesuaian imbalan yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan.

Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan perjanjian antara perusahaan dan karyawan yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja serta mengatur hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak. Putri et al. (2026) menjelaskan bahwa kejelasan kontrak kerja memberikan kepastian mengenai status hubungan kerja, ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu kerja, serta hak dan kewajiban perusahaan maupun karyawan.

Al Falah et al. (2022) menjelaskan bahwa kontrak kerja tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi juga menjadi instrumen yang memberikan kepastian dan perlindungan bagi perusahaan serta karyawan. Kontrak kerja yang disusun secara jelas dan transparan dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang profesional serta mengurangi potensi terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak.

Kontrak kerja juga memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai kedudukan, tanggung jawab, dan ketentuan yang harus dipatuhi selama bekerja. Kejelasan sistem kontrak dapat meningkatkan rasa aman dan kepastian dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi (Sari & Damayanti, 2023).

Dalam perspektif ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan dan ketentuan pelaksanaannya. Oleh karena itu, kontrak kerja perlu disusun dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam penelitian ini, kontrak kerja merupakan variabel independen (X2) yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator kontrak kerja yang dapat digunakan meliputi:

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

1. Kejelasan isi kontrak, yaitu kejelasan informasi mengenai pekerjaan, jabatan, dan ketentuan hubungan kerja.
2. Kejelasan hak dan kewajiban, yaitu pemahaman karyawan mengenai hak yang diterima serta kewajiban yang harus dilaksanakan.
3. Kepastian masa kerja, yaitu kejelasan mengenai jangka waktu dan status hubungan kerja.
4. Kesesuaian perjanjian, yaitu kesesuaian antara isi kontrak dengan pekerjaan dan kondisi kerja yang dilaksanakan.
5. Kepatuhan terhadap kontrak, yaitu pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan penghargaan yang diterima atas kontribusi dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan secara adil dan sesuai dengan kontribusinya, mereka cenderung memiliki dorongan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Berdasarkan *Social Exchange Theory*, pemberian kompensasi yang layak merupakan bentuk perlakuan positif perusahaan kepada karyawan. Perlakuan tersebut dapat mendorong karyawan memberikan respons timbal balik melalui peningkatan tanggung jawab, komitmen, dan kinerja. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, semakin besar potensi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Penelitian Andriyani dan Nawawi (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yuningsih et al. (2024) juga menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

2. Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kontrak kerja merupakan dasar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang memberikan kepastian mengenai hak, kewajiban, tanggung jawab, serta ketentuan selama berlangsungnya hubungan kerja. Kejelasan kontrak kerja dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan serta hak yang seharusnya diterima dari perusahaan. Kepastian tersebut berpotensi menciptakan rasa aman, meningkatkan kedisiplinan, dan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, kontrak kerja yang jelas dan dilaksanakan secara konsisten mencerminkan komitmen perusahaan dalam memenuhi kewajibannya terhadap karyawan. Ketika perusahaan memberikan kepastian dan perlindungan dalam hubungan kerja, karyawan diharapkan memberikan respons positif melalui peningkatan tanggung jawab, kepatuhan, dan kontribusi terhadap organisasi. Dengan demikian, penerapan kontrak kerja yang baik berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Fitriani et al. (2026) menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Citrabella et al. (2024)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

menemukan bahwa kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menjadi dasar untuk melakukan pengujian kembali pada PT. XYZ. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dapat terbentuk melalui berbagai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, sedangkan kontrak kerja memberikan kepastian mengenai hubungan kerja, hak, kewajiban, dan tanggung jawab antara perusahaan dengan karyawan. Kedua aspek tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pekerjaannya. Sementara itu, kontrak kerja yang jelas dapat menciptakan kepastian dan pemahaman mengenai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Apabila kedua aspek tersebut diterapkan secara efektif, perusahaan berpotensi menciptakan lingkungan hubungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

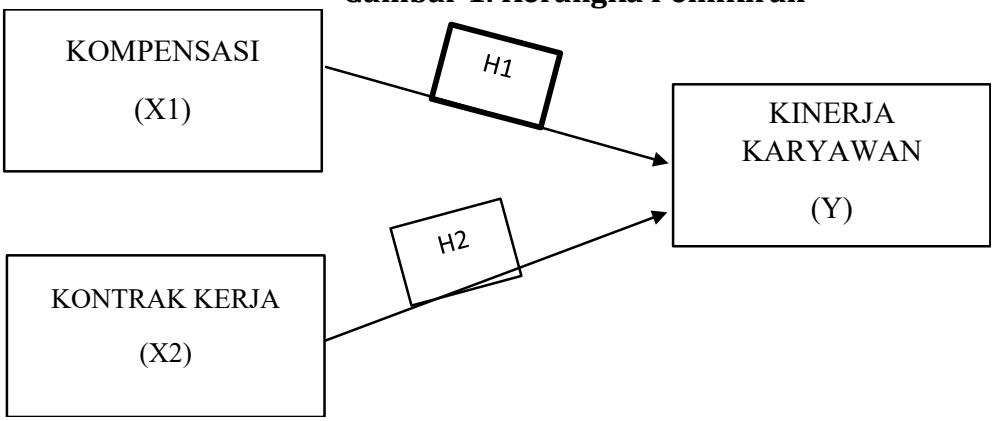
Berdasarkan *Social Exchange Theory*, hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan terbentuk melalui pertukaran kontribusi yang saling menguntungkan. Perusahaan memberikan kompensasi dan kepastian hubungan kerja sebagai bentuk pemenuhan kewajibannya, sedangkan karyawan memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, kompensasi dan kontrak kerja secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan kontrak kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan kontrak kerja (X2), dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan peneliti (2026).

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Metodologi Penelitian

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan semua karakteristik, ciri, atau faktor yang dapat diukur, diamati, atau dikendalikan oleh peneliti merupakan hal yang penting bagi penelitian mereka; dengan mempelajari hubungan, pengaruh, atau perubahan di antara elemen-elemen tersebut, peneliti dapat menemukan jawaban atas pertanyaan dan masalah penelitian mereka. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu :

a. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan
b. Variabel Independen (X1) : Kompensasi
c. Variabel Independent (X2) : Kontrak Kerja

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu batasan yang dirancang untuk memberikan panduan dalam pelaksanaan penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini menunjuk pada:

Tabel 1. Definisi Operasional

No.	*Variable*	*Definisi*	*Dimensi/Indikator*
1.	Kinerja Karyawan	Aguinis (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku yang berada dalam kendali individu dan memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurutnya, penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada output yang dihasilkan, tetapi juga memperhatikan bagaimana perilaku kerja karyawan mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.	Task performance, meliputi indikator, perencanaan pekerjaan, pencapaian target, menetapkan prioritas, efisiensi, ketepatan waktu kerja. Contextual Performance, meliputi indikator inisiatif, kesiapan menghadapi hal baru, pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, problem solving, pengambilan tanggung jawab lain, aktif dalam partisipasi pertemuan kerja. Counterproductive Work Behavior, meliputi indikator keluhan pada masalah kecil dalam kerja, cenderung membesarkan masalah, fokus dalam hal negatif pada situasi kerja, cenderung melihat aspek negatif daripada positif terkait pekerjaan.
2.	Kompensasi	Kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang berbentuk uang atau barang secara langsung ataupun tidak langsung yang didapat oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan dengan tolak ukur berupa bayaran/gaji, bonus, aneka tunjangan, dan fasilitas yang	Dimensi kompensasi: financial rewards meliputi beberapa aspek: ketepatan saat pembayaran gaji, penerimaan gaji yang baik, pembayaran gaji yang sesuai dengan kualifikasi, struktur gaji, kenaikan gaji, bonus, pembagian keuntungan, peningkatan kesejahteraan melalui proyek kerja, tunjangan lembur,

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

		disediakan oleh perusahaan (Rahayu & Juhaeti, 2022).	tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, serta akomodasi. Non-financial rewards, tidak secara langsung berbentuk uang seperti meliputi pujian atas hasil kerja, kondisi lingkungan kerja, pengakuan dari atasan, penghargaan atas tanggung jawab, penyediaan tempat tinggal untuk karyawan, fasilitas transportasi, pelayanan kesehatan di tempat kerja, pemberian cuti, dan perhatian atasan terhadap permasalahan sosial dan profesional karyawan.
3.	Kontrak Kerja	Bahwa kontrak kerja merupakan dokumen penting pertama yang menghubungkan antara karyawan dan perusahaan sebelum dimulainya hubungan kerja, serta mencerminkan keadilan bagi kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan yang terlibat dalam hubungan tersebut. Kontrak kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi karyawan, karena kinerja seorang karyawan bergantung pada tingkat keamanan dan kenyamanan yang diberikan oleh kontrak kerja dari perusahaan tersebut. (Fertika A, 2023)	1.Dasar kontrak kerja, kontrak kerja yang tercantum dalam hukum undang-undang menjelaskan kontrak kerja dibuat secara tertulis dan disepakati kedua belah pihak tanpa ada paksaan. Serta adanya pekerjaan yang disetujui kedua belah pihak dan nantinya akan dilakukan oleh karyawan. 2. Gambaran kontrak kerja, disini memuat hal-hal yang ada dalam kontrak kerja seperti jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, pembayaran yang diberikan perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, serta masa kerja merupakan salah satu keberhasilan kontrak kerja yang harus ditetapkan dan disepakati sejak awal mulai perjanjian. 3. Peraturan kerja, dalam kontrak kerja memuat beberapa aturan yang harus dijelaskan sebelum pekerja memulai dalam pekerjaannya, seperti sikap, waktu pelaksanaan kerja yang sudah disepakati, dan kedisiplinan dalam bekerja.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Populasi tidak hanya terbatas pada sekumpulan orang, tetapi juga dapat berupa benda, peristiwa, maupun objek lain yang mempunyai karakteristik tertentu. Dengan demikian, populasi tidak hanya dipandang dari

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

jumlah anggotanya, melainkan juga mencakup seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT. XYZ Indonesia. Jumlah populasi akan disesuaikan dengan data yang diperoleh dari perusahaan pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dipilih apabila peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus mampu mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Demikian, jumlah sampel ini 103 karyawan, sehingga tidak diperlukan perhitungan rumus penentuan sampel.

Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013), data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai suatu topik penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data yang telah diolah menjadi angka untuk dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis penelitian.

Berdasarkan sumber perolehannya, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Forms* kepada karyawan PT. XYZ sebagai responden penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan.

Sementara itu, menurut Sugiyono (2013), data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan yang relevan, sedangkan buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi untuk mendukung landasan teori dan pembahasan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan pengisian kuesioner *(google form*) yang akan diberikan kepada responden. Data yang diperoleh merupakan data primer yang didapatkan secara langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT. XYZ. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang diberikan dengan beberapa seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab (Azwar, 2017). Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan.

Setiap pernyataan diukur menggunakan skala lima poin yang disesuaikan dengan instrumen masing-masing variabel. Pada variabel kompensasi dan kontrak kerja menggunakan skala likert lima poin dimana setiap responden diminta untuk memilih tingkat persetujuannya terhadap setiap pernyataan, dengan kategori : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Untuk variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* versi bahasa indonesia yang telah diadaptasi oleh Widyastuti & Hidayat (2018). Dengan skala frekuensi lima poin dengan rentang skor 1-5.

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Instrumen Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Kinerja Karyawan

Instrumen alat ukur yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan ini merupakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang telah diadaptasi oleh Widyastuti & Rahmar (2018) yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2012). IWPQ dikembangkan untuk tujuan penelitian sebagai instrumen sederhana guna mengukur kemampuan kinerja kerja individu dalam populasi umum (Koopmans, 2015). Oleh karena itu, instrumen ini cocok digunakan dalam penelitian yang melibatkan individu dari berbagai profesi. Instrumen ini terdiri dari 3 dimensi dan 18 item . Dimensi *task performance* (TP) mengukur kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja ini ditunjukkan melalui lima pernyataan dari nomor 1 sampai 5. Meliputi perencanaan pekerjaan, pencapaian target, menetapkan prioritas, efisiensi, ketepatan waktu kerja.. Dimensi *Contextual performance* (CP) Ditunjukan delapan pernyataan dari nomor 6 sampai 13. Seperti inisiatif, kesiapan menghadapi hal baru, pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, *problem solving*, pengambilan tanggung jawab lain, aktif dalam partisipasi pertemuan kerja. *Counterproductive work behavior* (CWB) ditunjukan lima pernyataan dari nomor 14 sampai 18. Seperti keluhan pada masalah kecil dalam kerja, cenderung membesarkan masalah, fokus dalam hal negatif pada situasi kerja, cenderung melihat aspek negatif daripada positif terkait pekerjaan. Pengukuran ini menggunakan skala frekuensi lima point dengan rentang skor 1-5. Untuk *task performance (*TP) dan *contextual performance* (CP) pengukuran skor dimulai dengan 1 (jarang), 2 (kadang-kadang), 3 (sering), 4 (sangat sering), 5 (selalu). Sedangkan untuk *counterproductive work behavior* (CWB) sedikit berbeda yaitu skor 1 untuk (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (kadang-kadang), 4 (sering), 5(selalu/sangatsering).

2. Alat Ukur Kompensasi

Alat ukur penelitian untuk variabel kompensasi ini menggunakan instrumen yang diadopsi dari Gerald (2011) namun dimensi kompensasinya berasal dari penelitian Amiruddin dan Rodzalan (2022). Instrumen ini terdiri dari 24 item dan 2 dimensi. Dimensi *Financial reward* diukur meliputi beberapa aspek, ketepatan saat pembayaran gaji, penerimaan gaji yang baik, pembayaran gaji yang sesuai dengan kualifikasi, struktur gaji, kenaikan gaji, bonus, pembagian keuntungan, peningkatan kesejahteraan melalui proyek kerja, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, serta akomodasi. Terdapat 12 butir dari nomor 1 sampai 12. Dimensi *non-financial* reward meliputi pujian atas hasil kerja, kondisi lingkungan kerja, pengakuan dari atasan, penghargaan atas tanggung jawab, penyediaan tempat tinggal untuk karyawan, fasilitas transportasi, pelayanan kesehatan di tempat kerja, pemberian cuti, dan perhatian atasan terhadap permasalahan sosial dan profesional karyawan. Terdapat 12 butir dari nomor 13-24. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert lima poin.

3. Alat Ukur Kontrak Kerja

Alat ukur variabel kontrak kerja menggunakan instrumen diadaptasi dan dikembangkan berdasarkan indikator Saeful Bahri sebagaimana dikutip dalam Fertika A (2023). Instrumen ini terdiri dari 12 item. Ada tiga dimensi, dasar kontrak kerja meliputi indikator dibuat secara tertulis, disepakati kedua belah pihak. Terdapat 4 item dari nomor 1 sampai 4. Dimensi gambaran kontrak kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengupahan tercantum dengan jelas, masa kerja, hak dan kewajiban. Terdapat 4 item dari nomor 5 sampai 8. Dimensi peraturan kerja, meliputi kedisiplinan, waktu pelaksanaan kerja, sikap kerja. Terdapat 4 item dari nomor 8 sampai 12. Menggunakan skala likert lima point.

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menerapkan uji regresi berganda menggunakan aplikasi IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 30 for Windows. Metode uji regresi berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan kontrak kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Uji Validitas Kinerja

Azwar (2012) kriteria validitas item ditetapkan dengan melihat nilai-nilai koefisien korelasi item-total (r) yang dihasilkan dari analisis statistik. Jika nilai koefisien korelasi item total (r) untuk suatu item ≥ 0.30 maka dinyatakan valid. Berdasarkan kriteria tersebut, didapatlah nilai validitas untuk alat ukur sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

No	*Item*	*Korelasi Koefisien total (r)*	*Keterangan*
1.	KINERJA01	0.730	Valid
2	KINERJA02	0.715	Valid
3	KINERJA03	0.742	Valid
4	KINERJA04	0.738	Valid
5	KINERJA05	0.744	Valid
6	KINERJA06	0.747	Valid
7	KINERJA07	0.682	Valid
8	KINERJA08	0.680	Valid
9	KINERJA09	0.705	Valid
10	KINERJA10	0.700	Valid
11	KINERJA11	0.721	Valid
12	KINERJA12	0.767	Valid
13	KINERJA13	0.766	Valid
14	KINERJA14	0.698	Valid
15	KINERJA15	0.538	Valid
16	KINERJA16	0.552	Valid
17	KINERJA17	0.376	Valid
18	KINERJA18	0.360	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Berdasarkan tabel diatas, analisis menggunakan koefisien korelasi Pearson pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,1937. Temuan tersebut menunjukkan bahwa 18 variabel kinerja karyawan (Y), koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar daripada nilai ambang batas (0,1937) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.Dengan rentang nilai tertinggi pada nilai 0.767 dan yang terendah pada nilai 0.360. Karena semua item menunjukan koefisien korelasi yang signifikan dan memenuhi kriteria validitas menurut Azwar (2012). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dianggap valid.

Uji Validitas Kompensasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala Kompensasi

No	*Item*	*Korelasi Koefisien total (r)*	*Keterangan*
1.	KOMPENSASI01	0.795	Valid
2	KOMPENSASI02	0.783	Valid
3	KOMPENSASI03	0.788	Valid
4	KOMPENSASI04	0.816	Valid
5	KOMPENSASI05	0.800	Valid
6	KOMPENSASI06	0.769	Valid
7	KOMPENSASI07	0.824	Valid

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

8	KOMPENSASI08	0.733	Valid
9	KOMPENSASI09	0.740	Valid
10	KOMPENSASI10	0.818	Valid
11	KOMEPENSASI11	0.818	Valid
12	KOMPENSASI12	0.812	Valid
13	KOMPENSASI13	0.767	Valid
14	KOMPENSASI14	0.786	Valid
15	KOMPENSASI15	0.755	Valid
16	KOMPENSASI16	0.759	Valid
17	KOMPENSASI17	0.757	Valid
18	KOMPENSASI18	0.792	Valid
19	KOMPENSASI19	0.787	Valid
20	KOMPENSASI20	0.788	Valid
21	KOMPENSASI21	0.763	Valid
22	KOMPENSASI22	0.770	Valid
23	KOMPENSASI23	0.768	Valid
24	KOMPENSASI24	0.812	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Berdasarkan tabel diatas, analisis menggunakan koefisien korelasi Pearson pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,1937. Temuan tersebut menunjukkan bahwa 24 item variabel kompensasi (X1), koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar daripada nilai ambang batas (0,1937) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan rentang nilai tertinggi pada nilai 0.824 dan yang terendah pada nilai 0.733. Karena semua item menunjukan koefisien korelasi yang signifikan dan memenuhi kriteria validitas menurut Azwar (2012). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dianggap valid.

Uji Validitas Kontrak

Tabel 3. Hasil Uji Skala Kontra Kerja

No	*Item*	*Korelasi Koefisien total (r)*	*Keterangan*
1.	KONTRAK01	0.755	Valid
2	KONTRAK02	0.807	Valid
3	KONTRAK03	0.790	Valid
4	KONTRAK04	0.772	Valid
5	KONTRAK05	0.776	Valid
6	KONTRAK06	0.775	Valid
7	KONTRAK07	0.798	Valid
8	KONTRAK08	0.720	Valid
9	KONTRAK09	0.795	Valid
10	KONTRAK10	0.781	Valid
11	KONTRAK11	0.812	Valid
12	KONTRAK12	0.765	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Berdasarkan tabel diatas, analisis menggunakan koefisien korelasi Pearson pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,1937. Temuan tersebut menunjukkan bahwa 24 item variabel kompensasi (X1), koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar daripada nilai ambang batas (0,1937) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan rentang nilai tertinggi pada nilai 0.807 dan yang terendah pada nilai 0.720. Karena semua item menunjukan koefisien korelasi yang signifikan dan memenuhi kriteria validitas menurut Azwar (2012). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dianggap valid.

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Uji Reliabelitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Reliabelitas

No	*Alat Ukur*	*Cronbach's alpha*	*N of item*
1.	KINERJA	0.894	18
2	KOMPENSASI	0.972	24
3	KONTRAK	0.941	12

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, variabel kinerja karyawan terdapat 18 item dengan Cronbach's Alpha 0.894. Variabel kompensasi (X1) terdapat 24 item pernyataan nilai Cronbach's Alpha memperoleh 0.972. Variabel kontrak kerja (X2) yang terdiri dari 12 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941, Berdasarkan kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini Cronbach's alpha ≥ 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja (Y), kompensasi (X1), dan kontrak kerja (X2) telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif yang mengolah data dalam bentuk angka untuk dianalisis secara statistik. Variabel independen utama yang ditinjau adalah kompensasi (X1), kontrak kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan data yang dikumpulkan dari para partisipan penelitian.

Peserta dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ, sebuah perusahaan armada transportasi penumpang. Pemilihan perusahaan tersebut didasarkan karena topik penelitian berkaitan dengan dengan kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan. Penelitian ini melibatkan baik karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun karyawan tetap (waktu tidak tertentu/PKWTT) sehingga pengumpulan data mencakup responden dengan status hubungan kerja yang berbeda.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi kompensasi yang diterima, kontrak kerja yang berlaku, serta kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap bagian dijabarkan menggunakan indikator-indikator yang sesuai dengan masing-masing variabel penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk membantu pengujian statistik dilakukan sesuai dengan metodologi penelitian yang telah ditetapkan.

Data yang terkumpul dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Analisis tersebut mencakup beberapa tahapan, antara lain pengolahan data, pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi yang diperlukan, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.Hasil analisis ini digunakan untuk mengkaji dampak kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ, baik secara parsial maupun simultan.

Analisis Data

Tabel 6. Demografi Usia Responden

Usia	*N*	*Presentase*
25	5	4.9%

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

26	4	3.9%
27	4	3,9%
28	4	3,9%
29	4	3,9%
30	4	3,9%
31	4	3,9%
32	4	3,9%
33	4	3,9%
34	4	3,9%
35	4	3,9%
36	4	3,9%
37	4	3,9%
38	4	3,9%
39	4	3,9%
40	4	3,9%
41	4	3,9%
42	5	4,9%
43	5	4,9%
44	5	4,9%
45	5	4.9%
46	2	1.9%
47	2	1,9%
48	2	1,9%
49	2	1,9%
50	2	1.9%
51	2	1.9%
52	2	1.9%

Sumber : Data diolah dengan google form

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik usia responden yang melibatkan 103 karyawan dengan rentang usia 25 hingga 53 tahun. Responden terbanyak tersebar dengan beberapa kategori berada pada usia 26 sampai 41 tahun dengan rata-rata 3.9%. Sementara untuk kategori usia lainnya dengan rentang 4.9% pada usia 25 tahun serta 42 sampai 45 tahun. Sementara itu responden lain tersebar pada beberapa kategori usia lainnya dengan sekitar 1,9%. Data ini mencerminkan usia para responden memberikan kategori yang beragam mengenai karakteristik karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian tentang kompensasi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan di PT. XYZ.

Tabel 7. Data Demografi Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	***N***	***Presentase***
Laki-Laki	62	60.2%
Perempuan	41	39.8%

Sumber : Data diolah dengan google form

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa dari 103 peserta dalam penelitian ini, 62 orang (60.2%) adalah laki-laki dan 41 orang (39.80%) adalah perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas peserta adalah laki-laki, dengan jumlah yang melebihi jumlah peserta perempuan. Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih mendominasi jumlah responden penelitian di PT. XYZ.

Tabel 8. Demografi Status Hubungan Kerja Pada Responden

Status Hubungan Kerja	*N*	*Presentase*
Karyawan Kontrak (PKWT)	77	74.8%
Karyawan Tetap (PKWTT)	26	25.2%

Sumber : Data diolah dengan google form

Berdasarkan Tabel 4.3, dari 103 responden, 74.8% orang dengan status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sedangkan 25.2% memiliki status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan status hubungan kerja PKWT. Oleh karena itu, penelitian ini mencakup karyawan dengan kedua jenis status hubungan kerja yang terdapat di PT. XYZ.

Hasil Analisis Deskriptif

Gambar 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA	103	54	87	68.33	7.259
KOMPENSASI	103	48	117	92.35	14.689
KONTRAK	103	23	59	46.68	7.120
Valid N (listwise)	103				

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, terdapat 103 responden untuk variabel "kinerja karyawan". Nilai untuk variabel ini memperoleh nilai minimum 54 dan nilai maksimum sebesar 87. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 68,33. Standar deviasi 7,259. Sementara itu, standar deviasi sebesar 7,316 mencerminkan variasi dalam penilaian kinerja karyawan di antara para responden.

Selanjutnya, variabel kompensasi memiliki jumlah responden sebanyak 103 orang. Nilai untuk variabel ini memperoleh nilai minimum 48 dan nilai maksimum sebesar 117. Dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 92,35. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 14,689. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan dalam reaksi responden saat mengevaluasi kompensasi yang mereka terima atau rasakan. Jawaban responden mengenai kompensasi menunjukkan variasi sesuai dengan skor yang diperoleh masing-masing responden.

Variabel kontrak kerja memiliki jumlah responden sebanyak 103 orang. Nilai minimum yang diperoleh variabel ini adalah 23 dan nilai maksimum sebesar 59. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46,68 menunjukkan rata-rata skor jawaban responden pada variabel kontrak kerja berdasarkan instrumen pengukuran yang digunakan Adapun nilai standar deviasi sebesar 7,120 menggambarkan tingkat variasi skor jawaban responden. Selain itu, pengaruh dari kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan harus dianalisis menggunakan statistik inferensial untuk menentukan hubungan yang diajukan dalam hipotesis penelitian dengan data empiris.

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Hasil Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03948035
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.042
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Dari tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk responden dengan <100, dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 200. Dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan >0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	22.768	4.431		5.138	<,001		
	KOMPENSASI	.219	.034	.444	6.369	<,001	.993	1.007
	KONTRAK	.542	.071	.532	7.637	<,001	.993	1.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF > 10, menunjukan tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi. Pada kompensasi nilai *tolerance* sebesar .993 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1.007. Dan variabel kontrak kerja nilai *tolerance* sebesar .993 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1.007. Dengan demikian, kedua variabel ini sama-sama tidak menunjukan masalah terjadinya multikolinieritas antar variabel dalam model regresi dan dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.975	2.535		-1.174	.243
	KOMPENSASI	.036	.020	.177	1.828	.071
	KONTRAK	.079	.041	.188	1.944	.055

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Jika nilai siginifkansi > 0,05 maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser. Jika nilai signikansi ≤ 0,05 maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Tabel diatas merupakan hasil uji heteroskedastisitas uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi pada variabel kompensasi .071 dan variabel kontrak kerja .055. Karena kedua variabel tersebut lebih besar dari taraf signifikan > 0.05. Maka, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedasitas pada model regresi ganda.

Hasil Uji Hipotesis

Gambar 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.768	4.431		5.138	<,001		
	KOMPENSASI	.219	.034	.444	6.369	<,001	.993	1.007
	KONTRAK	.542	.071	.532	7.637	<,001	.993	1.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dengan 103 responden, Uji t parsial adalah df=n-k-1=103-2-1=100, dengan k=2 variabel independen. Taraf signifikansi 0,05 nilai *t* tabel sekitar 1,984. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) nilai t hitung sebesar 6,369 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansinya < 0,05. Demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,219 yang bernilai positif. Artinya, dengan asumsi variabel kontrak kerja tetap, peningkatan kompensasi sebesar satu satuan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,219 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Selanjutnya, hasil uji t pada variabel kontrak kerja (X2) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 7,637 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai *t* hitung tersebut lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansinya <0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Kesimpulan tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,542 yang bernilai positif. Artinya, dengan asumsi variabel kompensasi tetap, peningkatan satu satuan pada skor kontrak kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Gambar 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.667	2	32.834	3.874	.024[b]
	Residual	847.593	100	8.476		
	Total	913.260	102			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), KONTRAK, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Dalam uji F, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau berdasarkan nilai signifikansi. Jika F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jika F hitung ≤ F tabel atau Sig. ≥ 0,05, maka H0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 53,743 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai F hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,09 (53,743 > 3,09), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,001 < 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kontrak Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ. Artinya, kompensasi dan kontrak kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Gambar 8. Hasil Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.268[a]	.072	.053	2.91135	.072

a. Predictors: (Constant), KONTRAK, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 30

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10, diperoleh nilai R sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu, Kompensasi dan Kontrak Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,518 menunjukkan bahwa sebesar 51,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel independen secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam model penelitian ini.

Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,508 atau 50,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 50,8%. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 5,090 menunjukkan besarnya kesalahan prediksi model regresi terhadap nilai aktual Kinerja Karyawan dalam satuan skor pengukuran yang digunakan.

Currency
(Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah)

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan terhadap 103 responden, diperoleh hasil bahwa kompensasi dan kontrak kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menyajikan kerangka teoritis serta mengaitkannya dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 6,369, dengan nilai signifikansi ($p < 0,001$). Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,219 menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang mencakup insentif finansial maupun non finansial berfungsi sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan atas kontribusi dan dedikasi seorang karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat dapat membangun hubungan kerja yang positif serta mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif.

Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Riza dan Fazri (2023) serta Septianing et al., (2024), yang mencapai kesimpulan serupa dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian Adha dan Kasmari (2024), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dapat bervariasi, bergantung pada karakteristik responden, kondisi perusahaan, lingkungan kerja, serta ciri-ciri khusus dari pekerjaan karyawan tersebut. Perlu dicatat bahwa hasil penelitian dapat berbeda-beda berdasarkan karakteristik spesifik dari masing-masing studi.

Dari perspektif *Social Exchange Theory*, kompensasi dapat dilihat sebagai satu bentuk hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan memberikan imbalan sebagai pertukaran atas kontribusi dan dedikasi karyawan. Sementara karyawan, sebagai imbal baliknya, melaksanakan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan-tujuan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini mendukung gagasan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam keterikatan kerja serta memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kontrak kerja adalah 7,637, dengan nilai signifikansi ($p < 0,001$). Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,542 menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut, kontrak kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kontrak kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kontrak kerja tidak hanya menjadi dasar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, tetapi juga menetapkan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban. Ketentuan yang jelas dalam kontrak tersebut membantu karyawan memahami kewajiban mereka serta persyaratan hukum yang berlaku bagi mereka.

Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Wulandari et al., (2024), yang menyatakan bahwa sistem kontrak kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

tersebut dilakukan dengan melibatkan 64 karyawan berstatus PKWT. Sedangkan penelitian ini melibatkan karyawan dengan status PKWT dan PKWTT di PT. XYZ. Perbedaan karakteristik partisipan dan kondisi penelitian mungkin menjadi penyebab adanya perbedaan hasil tersebut, studi ini tidak mengkaji faktor-faktor tersebut secara mendetail. Sementara, penelitian oleh Agustina (2025) menunjukkan bahwa sistem kontrak, target produksi, dan pendekatan lean workplace berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Meskipun variabel dependen dalam studi tersebut berbeda dengan yang digunakan dalam penelitian ini, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek tertentu dalam kontrak kerja memang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Dari perspektif teori pertukaran sosial, kontrak kerja merupakan kesepakatan utama yang mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan berkewajiban untuk menjamin hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sementara karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja tersebut. Oleh karena itu, studi ini mendukung gagasan bahwa semakin jelas ketentuan dalam hubungan kerja, semakin kuat pula hubungan antara ketentuan-ketentuan tersebut dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 53,743 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan kontrak kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil uji koefisien determinasi R Square yang diperoleh adalah 0,518 atau 51,8%, yang berarti kompensasi dan kontrak kerja secara bersama-sama menjelaskan 51,8% varians dalam kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 48,2%, merupakan varians yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kontrak kerja memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT XYZ.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kontrak kerja merupakan dua aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima karyawan sebagai ganti atas kontribusi mereka, sementara kontrak kerja menjabarkan ketentuan kesepakatan serta hak dan kewajiban yang melekat dalam hubungan kerja. Kedua elemen ini secara bersama-sama dapat memperkuat hubungan profesional antara perusahaan dan karyawannya.

Dari perspektif *Social Exchange Theory*, studi ini mendukung gagasan bahwa hubungan kerja muncul dari pertukaran timbal balik antara perusahaan dan karyawannya. Pembayaran upah dan pemenuhan kesepakatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, sementara kinerja dan pencapaian tujuan menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar kompensasi dan kontrak kerja dijadikan komponen penting yang perlu ditekankan dalam manajemen sumber daya manusia di PT XYZ.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan evaluasi kinerja karyawan. Dengan mencakup manfaat finansial maupun non-finansial, kompensasi memiliki peran penting dalam hubungan antara perusahaan dan para karyawannya. Selain itu kontrak kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontrak

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

kerja menetapkan ketentuan mengenai jenis pekerjaan karyawan, pengupahan, masa kerja, serta hak dan kewajiban karyawan. Kontrak kerja menjadi pengatur penting dalam mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, kejelasan kontrak kerja secara jelas perlu menjadi perhatian perusahaan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 53,743 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan kontrak kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,518 atau 51,8%. Artinya, kedua variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan sebesar 51,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kontrak kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil ini menggambarkan pentingnya mempertimbangkan aspek kompensasi maupun kontrak kerja dalam manajemen sumber daya manusia terutama untuk tujuan meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

Adha, F. A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal E-Bis*, *8*(2), 846-855.

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, *7*(1), 166–176. https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997

Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.

Agustina, R. (2025). Strategi produktivitas tenaga alih daya: Peran kontrak kerja, target produksi, dan lean workplace. *CERMIN: Jurnal Penelitian, 9*(1), 80–91. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v9i1.6593

Al Falah, A. R., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka. Id. *J. Cendekia Ilm*, *16*(2), 166-174.

Amiruddin, N., & Rodzalan, S. (2022, June). The relationship between compensation and job satisfaction. In *Proceedings of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Graduate Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 358-361).

Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDITECH INDONESIA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *04*(01), 190–197. https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191

Apascaritei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. *Human Resource Management Review*, *32*(4), 100878.

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, *1*(01), 24-33.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management.* Kogan Page Publisher.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II). Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Badan Pusat Statistik**.** (2025). *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik..

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Basyid, A., Studi, P., Stie, M., & Tanjungpinang, P. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*.

Becker, B., & Gerhart, B. (1996). THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: PROGRESS AND PROSPECTS. In *Huselid* (Vol. 39, Number 4). MacDuffie.

Cahyani, S. P., Siswanti, Y., & Wahyuni, P. (2025). *Dukungan Organisasional Dan Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Employee Involvement Pada Karyawan PT XYZ Indonesia* (Vol. 4, Number 6).

Citrabella, A. ., Hadiwijaya, D. ., & Marzuki, I. . (2024). The Implementation and Effect of Fixed Time Employment Agreement and Job Satisfaction On The Performance of Contract Employees With Compensation As A Moderating Variable. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, *5*(5), 951–959. https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i5.2678

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory*: An interdisciplinary review. *Journal of management*, *31*(6), 874-900.

Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *10*(02), 085-092.

Diah, S. A. J., Surya, V., Megah, C., Erfa, R. K., Rizkia, D. G., Kusumapradja, R., ... & Pamungkas, R. A. (2022). Kunci kinerja karyawan: Peran kepribadian, budaya organisasi dan keadilan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, *13*(4), 360-370.

Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 5(3), 1078– 1088. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR

Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *1*(1), 26-39.

Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan*. http://palembang.

Fauziyah, F. (2024). *Pengaruh Training dan Sistem Kerja Kontrak serta Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Kutai Timur*. http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat

Fertika, A. (2023). *Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi kasus PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

Fertika, A., & Singa, H. A. U. (2023). Pengaruh kontrak terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis Islam. *Jurnal Economina*, *2*(12), 3708-3721.

Firmansyah, A., Mursalin, & Suhada. (2026). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Gula Nusantara. *Indonesian Journal of Digital Business*. https://doi.org/10.17509/xxxx.vxix

Fitriani, R., Satyawisudarini, I., & Hendaryan, D. (2026). Pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *5*(2), 865–880. https://doi.org/10.58192/ebismen.v5i2.4509

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The relationship between job motivation, compensation satisfaction and job satisfaction in employees of tax administration–a case study in Tehran. Asian Social Science, 12(2), 165-171.

Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45

Indrawaty, M., Padhil, L., & Mukti, W. R. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, *4*(2), 119–129. https://doi.org/10.32832/djip-uika.v14i2.17263

Jo, J., Chadwick, C., & Han, J. H. (2024). How the human resource (HR) function adds strategic value: A relational perspective of the HR function. *Human Resource Management*, *63*(1), 5-23.

Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire - Instruction manual. Amsterdam: TNO Innovation for Life- Vrije Universiteit University Medical Center.

Magito. (2020). *THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ASS*. *2*(1). https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1

Manao, S. A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *5*.

Mondy, R. W., & J. Martocchio. (2016). Human Resource Management.

Nelson, A., Nurhidayati, M., Fitri Riana, S., & Lo, M. (2023). Penerapan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Perusahaan Migas. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(6).

Novalia, & Febrina. (2021). Analisis pengaruh kontrak kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan dan lokasi tempat kerja terhadap tingkat upah di Sumatera Barat. *Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Ekonomi Pembangunan, 19*(3). https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/issue/view/865

Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.

Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024b). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). In *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Number 1). https://journal.paramadina.ac.id/

Putri, C. K., Wahjoedi, T., Saputra, G. K., & Efendy, M. (2026). Systematic Literature Review: Sistem Kontrak Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Enterprise dan Tata Kelola Perusahaan: Manajemen dan Akuntansi*, *2*(1), 41-55.

Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, *2*(3), 81-90.

Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI DI CIKARANG, JAWA BARAT. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*. https://doi.org/https://doi.org/10.35968/kz690g24

Ramli, A. H. (2019). Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. Business and Entrepreneurial Review, 18(2), 177-186.

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, *12*(04), 1086-1100.

Sari, V., & Damayanti, R. (2023). *Analisis Perbedaan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap PT Bank Negara Indonesia 46 Tbk Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 20(3), 563–584.

Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL JS LUWANSA & CONVENTION CENTER). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 13*(1), 155-165. https://doi.org/10.14710/jiab.2024.40220

Setiawan, A. M., & Suryawati, S. (2023). Penyimpangan Kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Antara Pemberi Kerja dan Pekerja. *Reformasi Hukum*, *27*(3), 214–225. https://doi.org/10.46257/jrh.v27i3.740

Sugiono, E., & Efendi, S. (2020). Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction. ENDLESS: International Journal of Future Studies, 3(2), 47-63.

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta: [Penerbit jika ada, atau cukup lembaga pembuat seperti: Dewan Perwakilan Rakyat / Pemerintah Republik Indonesia]

Wardani, S. H. N., & Cahyadi, N. (2024). PENGARUH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. XYZ. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 8). http://jurnal.ustjogja.ac.id

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1-14.

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, *7*(2), 101-112.

Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4).

Wood, S. (2021). Developments in the HRM–Performance Research stream: The mediation studies. *German Journal of Human Resource Management*, *35*(1), 83–113. https://doi.org/10.1177/2397002220986943

Wulandari, Y. D., Prasetyo, E. T., & Sahlan, F. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan reward & punishment terhadap kinerja karyawan PT. Circleka Indonesia Utama. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2*(11), 741–756. https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2845

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, *8*(2), 148-157.

Yuningsih, N., Tikaromah, O., & Ahyar, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Digital*, *1*(Vol. 1 No. 1 (2024): KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital, Maret-Agustus 2024).

Volume 05, Nomor 01, Oktober 2026
ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

Zachra, V. M. (2023). PENGARUH SISTEM KONTRAK DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MINOS ELECTRONIC TECHNOLOGY. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, *12*(2), 209–215. https://doi.org/https://doi.org/10.32546/lq.v12i2.2690