

## PENGARUH SISTEM KONTRAK DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PHILLIPS SEAFOOD INDONESIA

Sherly Rosidah Hani Noer J<sup>1</sup>, A. Ratna Pudyaningsih<sup>2</sup>, Ascocenda Ika Rizqi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

<sup>2,3</sup>Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [rosi.sherlyrosidah13@gmail.com](mailto:rosi.sherlyrosidah13@gmail.com)<sup>1</sup>, [ratnahend@gmail.com](mailto:ratnahend@gmail.com)<sup>2</sup>, [ascocenda@unmerpas.ac.id](mailto:ascocenda@unmerpas.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi..PT Phillips Seafood Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengalengan. Sistem kontrak yang dijalankan terutama dalam hal pengupahan dan jangka waktu yang kurang sesuai pengukuran dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan. Selain itu motivasi diri terhadap produktivitas kerja juga ikut berpengaruh seperti upah yang diterima, semangat kerja yang dimiliki, maupun hubungan kerja yang baik dengan atasan atau rekan satu tim.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kontrak dan motivasi terhadap produktivitas kerja PT Phillips Seafood Indonesia. Populasi yang digunakan adalah karyawan kontrak di PT Phillips Seafood Indonesia. Menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Analisis yang digunakan adalah uji Instrumen, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Sistem kontrak dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Phillips Seafood Indonesia dengan nilai  $37,58 > 3,15$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 2) Sistem kontrak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $8,506 > 2,000$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . 3) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $11,21 > 2,000$  dan nilai sig.  $0,002 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Sistem Kontrak, Motivasi, Produktivitas Kerja

### Abstract

Human resources are an important factor in all activities carried out by the company. To achieve company goals optimally, it needs to be supported by human resources who have high work productivity. PT Phillips Seafood Indonesia is a company that operates in the canning sector. The contract system that is

### Article History

Received: Juli 2024  
Reviewed: Juli 2024  
Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365  
Copyright : Author  
Publish by : Musytari



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

implemented, especially in terms of wages and time periods that are not properly measured, can affect the resulting work productivity. Apart from that, self-motivation on work productivity also has an influence, such as the wages received, work enthusiasm, and good working relationships with superiors or teammates.. This research aims to determine the effect of the contract system and motivation on the work productivity of PT Phillips Seafood Indonesia. The population used is contract employees at PT Phillips Seafood Indonesia. Using the Slovin formula, with a sample size of 64 respondents. The analysis used is instrument testing, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. The research results show that 1) The contract system and motivation simultaneously have a positive and significant effect on PT Phillips Seafood Indonesia employees with a value of  $37.58 > 3.15$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . 2) The contract system partially has a positive and significant effect on work productivity with a value of  $8.506 > 2.000$  and a value of sig.  $0.000 < 0.05$ . 3) Motivation partially has a positive and significant effect on performance with a value of  $11.21 > 2.000$  and a sig.  $0.002 < 0.05$ .

**Keywords:** Contract System, Motivation, Work Productivity

## PENDAHULUAN

Sutrisno (2019:3) mengemukakan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Artinya dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Phillips Seafood Indonesia merupakan industri yang bergerak dibidang pengalangan seafood dengan produk utama rajungan. Hasil produksinya tidak dijual untuk wilayah lokal tetapi di ekspor ke berbagai negara seperti Amerika dan Korea. Maka dari itu sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas guna menghasilkan produk yang sesuai dengan standar ekspor.

Penerapan sistem kontrak yang dijalankan dan alasan seseorang untuk bekerja sangat mempengaruhi tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan sangat mempengaruhi angka produktivitas kerja yang dihasilkan perusahaan. Oleh karena itu, sistem kontrak yang dijalankan, tingginya motivasi dalam melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja di sebuah perusahaan.

## KAJIAN TEORI

### a. Produktivitas Kerja

Sutrisno (2019:102) menjelaskan produktivitas merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Indikator yang digunakan Sutrisno yaitu : 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan Hasil Kerja yang Dicapai, 3) Semangat Kerja, 4) Pengembangan Diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi.

### b. Sistem Kontrak

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Pengertian sistem kerja kontrak yaitu perjanjian kerja yang terbatas oleh waktu. Adapun indikator sistem kontrak menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yaitu : 1) Adanya pekerjaan, 2) Upah, 3) Perintah, 4) Jangka waktu.

### c. Motivasi

Sedarmayanti (2019:154) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Indikator Motivasi Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (201:233) yaitu : 1) Gaji, 2) Supervisi, 3) Hubungan kerja, 4) Pengakuan atau penghargaan, 5) Keberhasilan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kontrak dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Phillips Seafood Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu karyawan kontrak perusahaan Phillips Seafood Indonesia. Sampel yang didapatkan sebanyak 64 responden dari perhitungan dengan rumus slovin dan peneliti menggunakan metode dengan teknik random sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), analisis linier berganda, dan uji hipotesis (uji F dan uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen penelitian dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan 15 butir pertanyaan sebanyak 64 responden. Nilai rtabel untuk N=64 dengan df=2 dan taraf kepercayaan 5% yaitu 0.245. Uji validitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

## Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Sistem Kontrak (X1)	X1.1	0,626	0,245	VALID
	X1.2	0,693	0,245	VALID
	X1.3	0,482	0,245	VALID
	X1.4	0,566	0,245	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	0,835	0,245	VALID
	X2.2	0,894	0,245	VALID
	X2.3	0,900	0,245	VALID
	X2.4	0,874	0,245	VALID
	X2.5	0,884	0,245	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,763	0,245	VALID
	Y2	0,677	0,245	VALID
	Y3	0,550	0,245	VALID
	Y4	0,444	0,245	VALID
	X5	0,716	0,245	VALID
	X6	0,459	0,245	VALID

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuisioer) dengan masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden mendapatkan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:176) mengemukakan bahwa uji reabilitas dapat dikatakan reliable kalau terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $> 0,60$ . Hasil penelitian dapat dilihat dari table dibawah ini :

## Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
Sistem Kontrak	4	0,903	Reliabel
Motivasi	5	0,925	Reliabel
Produktivitas Kerja	6	0,855	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil uji reabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai Alpha yang cukup besar diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisisioner dapat dikatakan realibel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang realibel atau handal.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan uji statistik *One Sampling Kolmogorof-Smirnov*. Suatu data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi atas Monte Carlo (2-tailed)  $> 0,05$

## Hasil Uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai	Keterangan
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	0,185	Residual berdistribusi normal

*Sumber: data primer diolah, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas menunjukkan nilai sig.  $0,185 > 0,05$  maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel sistem kontrak (X1), motivasi (X2) dan produktivitas kerja (Y) mempunyai data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikoleniaritas

Untuk mendeteksi Multikoleniaritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $< 10$  dan apabila nilai *Tolerance*  $> 0,1$ , maka bisa dikatakan bahwa model tersebut tidak terjadi multikoleniaritas.

**Pengaruh Sistem Kontrak Dan Motivasi  
 Terhadap Produktivitas Kerja**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Kontrak (X1)	0,998	1,002	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Motivasi (X2)	0,998	1,002	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

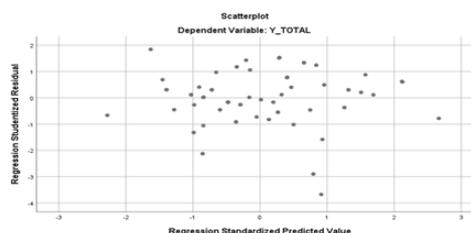
*Sumber: Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel sistem kontrak (X1) dan motivasi (X2) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar  $0,998 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,002 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu sistem kontrak (X1) dan motivasi (X2) tidak terjadi multikoleniaritas dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen.

### c. Uji Heterokedastistas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastistas menggunakan grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dengan cara mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi (SRESID) dengan semua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  (ZPRED).

**Hasil Uji Scatterplot**



Berdasarkan gambar diatas bahwa ZPRED dan SRESID menunjukkan bahwa titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik diatas maupun dibawah

angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel sistem kontrak (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

#### d. Uji Linearitas

Uji linieritas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku jika nilai signifikansi pada *deviation from linearity*  $> 0,05$ . Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Pengaruh Sistem Kontrak Dan Motivasi  
Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Deviation from linearity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Hubungan Sistem Kontrak (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,099	0,05	Linier
Hubungan Motivasi (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,386	0,05	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel sistem kontrak (X1) yaitu  $0,099 > 0,05$  dan pada variabel motivasi (X2) yaitu  $0,386 > 0,05$  yang membuktikan bahwa hubungan system kontrak (X1) dan motivasi (X2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah linier.

#### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Pengaruh Sistem Kontrak Dan Motivasi  
Terhadap Produktivitas Kerja

dw	dl	Du	4-du	4-dl
1,793	1,531	1,6601	2,496	2,339

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,793. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 5 % dengan rumus  $(k';N)$ . k adalah jumlah variabel independen atau  $k=2$  dan N adalah jumlah sampel atau  $N=64$ . Berdasarkan tabel distribusi Durbin Watson dengan  $(k';N)=(2;64)$  didapatkan nilai  $dl = 1,531$ ,  $du=1,6601$ ,  $4-dl = 4-1.531 = 2.469$  dan  $4-du = 4-1,660 = 2,339$ . Maka diperoleh perbandingan  $1.6601 < 1.793 < 2.339$  dimana nilai durbin Watson lebih besar dari du dan lebih kecil dari 4-du yang memenuhi syarat  $dU < DW < 4 - dU$ . Berdasarkan perbandingan tersebut membuktikan yang membuktikan bahwa hubungan system kontrak (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y) tidak ada autokorelasi.

## Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara Sistem Kerja Kontrak ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Pengaruh Sistem Kontrak Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficient		Pengaruh
		B	Std. Error	
Sistem Kontrak ( $X_1$ )	Produktivitas Kerja ( $Y$ )	1.207	0.142	Positif
Motivasi ( $X_2$ )		0.973	0.497	Positif
Constant: Unstandardized Coefficient (B= 4.147; Std Error = 3.149)				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel di atas maka dapat diuraikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.147 + 1.207 X_1 + 0.973 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4.147 menyatakan bahwa jika variabel sistem kontrak ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan. Maka nilai produktivitas kerja adalah 4.147.
- Variabel sistem kontrak ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 1.207. Hal ini menunjukkan jika sistem kontrak mengalami kenaikan 1% maka akan naik produktivitas kerja sebesar 1.207 atau 1.21% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
- Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0.973. hal ini menunjukkan jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka akan naik produktivitas kerja sebesar 0.973 atau 0.97% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan dengan di dukung nilai kontan yang positif.

## Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengaruh Sistem Kontrak Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Sistem Kontrak ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ )	Produktivitas Kerja ( $Y$ )	0,739

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien daterminasi sebesar 0,739 sehingga nilai R square dikatakan sangat besar. Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,739 atau 73,9%. Sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## Uji Simultan (Uji F)

Sahir, S.H (2022:53) menjelaskan percobaan F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil percobaan uji F dapat dilihat di tabel berikut :

Pengaruh Sistem Kontrak Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Sistem Kontrak (X1) Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	37,58	3,15	0,000	$H_a$ diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan menunjukkan bahwa hasil uji pada sistem kontrak (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu  $F_{tabel} = (df1;df2)$  atau  $(k;n-k) = (2;61) = 3,15$  dengan nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  yaitu  $37,58 > 3,15$ , artinya  $H_a$  diterima atau sistem kontrak (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

## Uji Parsial ( Uji T)

Pengaruh Sistem Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Sistem Kontrak (X1)	Produktivitas Kerja (Y)	8,506	2,000	0,001	$H_a$ Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Motivasi (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	11,215	2,000	0,000	$H_a$ Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada masing masing variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi  $t_{tabel}$  yaitu  $(\alpha/2;n-k-1) (0,05/2;64-2-1) = 2,000$ .

Hasil dari variabel sistem kontrak (X1) yaitu  $sig. 0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $8,506 > 2,000$ , artinya  $H_a$  diterima atau variabel sistem kontrak (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). nilai dari variabel motivasi (X2) yaitu  $sig. 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,215 > 2,000$ , artinya  $H_a$  diterima atau variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Sistem Kontrak dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan sistem kontrak dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Phillips Seafood Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $37,58 > 3,15$  dan nilai  $sig. 0,00 < 0,05$  artinya hipotesis pertama yaitu  $H_a$  diterima. Hasil koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa sistem kontrak dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,739 atau 73,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 26,1%.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Parengkuan (2019:307) yang menyatakan bahwa sistem kontrak simultan dan positif terhadap produktivitas kerja. Sebuah perusahaan yang menjalankan sistem kontrak yang terjamin dan baik dalam pelaksanaannya sangat berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian terkait variabel

motivasi yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henriani dkk (2021:1439) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya dorongan yang kuat pada diri seseorang maka suatu tujuan akan dengan cepat tercapai. Begitupun dengan alasan seseorang bekerja semakin kuat alasan seseorang bekerja semakin tinggi semangat kerja yang dilakukan dimana akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam perusahaan.

## 2. Pengaruh Sistem Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel sistem kontrak menunjukkan koefisien positif sebesar 1,207 dalam pengujian regresi linier berganda. Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh sistem kontrak (X1) apabila nilai koefisiennya positif. Koefisien variabel sistem kontrak (X1) menghasilkan nilai sebesar 1,207 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 1,207 jika variabel sistem kontrak (X1) meningkat sebesar 1%. Berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8.506 > 2,000$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis kedua yaitu  $H_a$  diterima yang artinya sistem kontrak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kontrak (X1) berpengaruh secara positif mempengaruhi produktivitas kerja (Y) yang menyatakan bahwa sistem kontrak dengan sistem pengupahan yang sesuai dan jangka waktu sesuai kontrak dan kebutuhan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafood Indonesia.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rina Wulandari (2021:251) dengan judul pengaruh sistem kontrak (*outsourcing*) terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Mandiri Kcp Ujung Batu bahwa sistem kerja kontrak sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Bank Mandiri Kcp Ujung Batu. Bahwa sistem kerja kontrak sangat mempengaruhi semangat kerja para pekerja.

## 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data, variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien positif sebesar 0.973 dalam pengujian regresi linier berganda. Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh motivasi (X2) apabila nilai koefisiennya positif. Koefisien variabel motivasi (X2) menghasilkan nilai sebesar 0,973 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,973 jika variabel motivasi (X2) meningkat sebesar 1 %. Secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Phillips Seafood Indonesia dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,21 > 2,000$  dan nilai sig.  $0,002 < 0,05$ , artinya hipotesis  $H_a$  diterima atau variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh pada produktivitas karyawan PT Phillips Seafood Indonesia dalam kinerja produksinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wendy Liana (2020:61) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan atau positif motivasi terhadap produktivitas kerja. Motivasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja karena semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak dan motivasi secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Phillips Seafood Indonesia. Artinya dengan diberlakukannya sistem kontrak yang baik dan motivasi yang kuat baik dalam hal gaji rekan kerja maupun penilaian atasan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Phillips Seafood Indonesia.

## SARAN

- a. Diharapkan bagi Perusahaan PT Phillips Seafood Indonesia yaitu agar selalu konsisten dalam penerapan sistem kontrak, baik dalam hal pengupahan dan jangka waktu kontrak yang diberikan.
- b. Diharapkan PT Phillips Seafood Indonesia selalu konsisten dengan sistem upah harian yang cukup besar, dan diharapkan akan terus menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan baik itu karyawan kontrak maupun karyawan maupun atas atau bawahan. Serta diharapkan untuk pimpinan untuk bisa sering memberikan penghargaan terhadap kerja keras yang di lakukan para karyawan selama ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, Zainun. 2019. "Sistem Kerja Kontrak Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang)."
- Almasdi Syahza, Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi, dan Universitas Riau.
- Anwar, Amellia, Gusti Tia Ardiani, dan Indi Ramadhani. 2022. "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut."
- Bakhri, Syaiful. 2014. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance (FIF) Di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur." Ekonomi.
- Dunggio, Maryam, dan Saepul Basri. 2019. "Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic The effect of the contract work system and work motivation on employee." Bisnis, Ekonomi As-syafi, Universitas Islam 16(2): 166-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. "Edisi Revisi". (Cetakan Kedua Puluh Enam). Jakarta: PT. Bumi Akasara.

- Henriani, Razak Rosdianti, Hafis Elfiansyah Parawu, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021. "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang." Ilmu administrasi Negara 2: 4.
- Ilahi, R. 2021 Peraturan Perusahaan PT Phillips Seafood Indonesia dan Perjanjian Kerja Harian Pegawai/HRD/PSI-PSR/VII/2021
- Kadarisman, rivai dan. 2021. "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. boilertech indonesia (batam)." : 23–25.
- Khairunisa, Djumali, Eny k.2020 "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." ekonomi 04(01): 69–87.
- Laksmiari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." Jurnal Pendidikan Ekonomi 10(2): 54–63.
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, Affiifi., Siti Halimatul Munawarah, M. Misnaniarti, I. Isnurhadi, Jurnal Kesehatan Komunitas, Puskesmas Rumbai, Pekanbaru City, et al. 2019. "Produktivitas." Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents 7(1): 1–33.
- Panjaitan, Maludin. 2019. "Indikator Produktivitas." Management Analysis Journal 3(12): 1–12.
- Parengkuan, D M Jason.(Universitas Minahasa. 2019. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Pada PT Daya AdiciptaWisesa di Minahasa Utara." manajemen dan bisnis 3: 2.
- RI), Peraturan Pemerintah RI (PERATURAN PEMERINTAH. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja." Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 (086142): 42.
- Sahir, S.H. 2022. Metodologi Penelitian. Cetakan 1., ed. Koryati Try. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, Rina. 2021. Manajemen Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt Bank Mandiri Kcp Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, Riau. [https://repository.uir.ac.id/6153/1/RINA\\_WULANDARI.pdf](https://repository.uir.ac.id/6153/1/RINA_WULANDARI.pdf).