

PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK, KOMPENSASI DAN CAREER PATH TERHADAP CORPORATE PERFORMANCE DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Intan Retnosari¹⁾, Leonardo Budi H²⁾, Andi Tri Haryono³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem kerja kontrak, kompensasi, dan *career path* terhadap *corporate performance* dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang salatiga. Penelitian dilakukan dengan metode sensus terhadap 105 karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang salatiga dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan *career path*. Pengujian Goodness of Fit menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak, kompensasi dan *career path* mempunyai pengaruh 86,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh 80,7% terhadap *corporate performance*.

Kata kunci: sistem kerja kontrak, kompensasi, *career path*, kinerja karyawan *corporate performance*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employed contract system, compensation, and career path toward corporate performance with the performance of employees as an intervening variable in PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang salatiga. This study was conducted by a census of 105 employees PT. Charoen Pokphand Indonesia branch salatiga and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 20.0. The results showed that the contrac system has the most significant influence on employee performance to compensation and career path. Goodness of Fit test showed that the hypotesis can be accepted and significant posititf. While testing the coefficient of determination shows that the system of contract compensation and career path have influence on employeeperformance 86,1%, the performance of the 80,7% of employees have influence on corporate performance.

Keywords : system of contract, compensation, career path, employee performance, corporate performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu contoh negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini Negara-Negara berkembang berhadapan secara langsung dengan Negara-Negara maju

yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknoogi, modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek tersebut mempunyai arti yang sangat penting khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor

manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang berimbaskan pada tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan pekerjaan di berbagai perusahaan. Jumlah penawaran tenaga kerja dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat perusahaan leluasa untuk memilih dan memilah bahkan mengganti tenaga kerja. Hal ini yang menjadikan persaingan antara karyawan sehingga karyawan melupakan hak wajar yang harus didapat demi mendapatkan pekerjaan. Bersamaan dengan itu muncul UU ketenagakerjaan (UUK) yang menyangkut tentang kerja kontrak. Setelah disahkan UU No.13 tahun 2003 banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak di perusahaan masing-masing, salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak adalah PT. Charoen Pokphand Indonesia. Selain menerapkan sistem kerja kontrak, perusahaan juga memberikan kompensasi terhadap karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan karirnya supaya kinerja karyawan dan *corporate performance*nya menjadi lebih baik.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?

3. Apakah terdapat pengaruh *career path* (jenjang karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?
4. Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap *corporate performance* pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *career path* (jenjang karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?
4. Untuk menganalisis apakah kinerja karyawan terhadap *corporate performance* pada PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA?

Landasan Teori

Kerja Kontrak

Kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut seperti imbalan berupa uang atau barang dengan aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial.

Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh mereka. Ketentuan umum mengenai kontrak diatur dalam Kitab Undang – undang Hukum Perdata Indonesia.

Sistem Kerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebenarnya merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia dengan perjanjian kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dan atau untuk pekerja tertentu. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja.

Sementara dalam konteks hukum, pada pasal 1601 b KUH-Perdata, outsourcing disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian kerja kontrak secara tersirat dapat diartikan sebagai sebuah perjanjian, dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. Pekerjaan disub-kontrakkan (kerja kontrak) melahirkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial (Arina, 2011).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan

maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut (Satriawaty Mallu, 2015). Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara: pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (*Kerja kontrak agency*) Maryono(2009).

Kompensasi

Pada hakekatnya manusia bekerja keras demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. Kompensasi adalah salah satu fungsi operasional MSDM yang vital dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Banyak perusahaan yang maju karena kebijakan kompensasinya baik dan sebaliknya Sentot Iman Wahjono(2010:98) dalam Sutiono(2014).

Kompensasi (*compensation*) meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Dimana pada kompensasi finansial terdapat kompensasi finansial langsung (*direct financial compentation*) yaitu berbentuk gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) atau disebut juga dengan tunjangan. Sedangkan untuk kompensasi non financial meliputi insentif, tunjangan dan fasilitas. Untuk sistem kompensasi dibedakan oleh waktu, hasil (*output*) dan borongan (andico, dkk, 2013) dalam Sutino (2014).

Career Path

Karir seorang karyawan adalah cerminan dari perkembangan dirinya secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu suatu karir menunjukkan peran masing-masing orang

atau status mereka dalam organisasi tersebut. Menurut Hani Handoko (2004) dalam Fadhillah (2014) suatu karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

Pengembangan karir menurut Robbins (2002) dalam Fadhillah (2014) adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Namun pengembangan karir seseorang dalam suatu organisasi tentunya tidak sama, karena amat tergantung dari berbagai faktor. Titik sentral untuk meniti karir pada dasarnya terletak pada 3 hal, yaitu : Kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan, kemampuan manajerial. Ketiga hal tersebut senantiasa dibina oleh setiap karyawan atau anggota dalam suatu organisasi, terutama bagi para karyawan yang ingin maju dalam karirnya. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki kualifikasi dan dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dengan yang dibutuhkan oleh organisasi (Fadhillah, 2014). Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik.

Agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir yang dapat mereka tempuh para karyawan perlu mempertimbangkan beberapa faktor yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir,kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi,minat untuk dipromosikan,tingkat kepuasan, meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda (Joni Sinulingga, 2011).

Corporate Performance

Kinerja perusahaan (*corporate performance*) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Ceacilia Srimindarti dalam Fokus Ekonomi, 2004: 53) dalam (Imam Widodo, 2010).

Kinerja perusahaan tidak hanya dapat dihitung dengan rasio keuangan namun juga bisa dilihat dari ukuran perusahaan dengan melihat total aset yang dimiliki. Semakin besar aset yang dimiliki memungkinkan semakin besarnya kinerja keuangan dalam suatu perusahaan. Kinerja perusahaan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba dan kemampuan perusahaan dalam menjelaskan operasionalnya (Dessy, 2008) dalam Deby (2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika Suyadi, (1999).

Marihot Tua Efendi (2002) dalam (Anoki Herdian,2010) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun

kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang Salatiga yang berjumlah 105 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100 % atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja berjumlah 105 orang untuk menjadi responden penelitian.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sistem kerja kontrak diukur dengan kriteria : perjanjian kontrak, batasan masa kerja, usia pekerja, upah (Teuku Arief, 2014). Kompensasi diukur dengan kriteria : memenuhi kebutuhan minimal, dapat mengikat, harus adil serta komposisinya harus diperhatikan, tidak statis (Erliana Sari, 2011). *Career Path* dapat diukur dengan kriteria : prestasi kerja, pengetahuan dan tingkat pendidikan, ketrampilan dalam bekerja, rekomendasi dari atasan (Joni Sinulingga, 2011). Kinerja karyawan dapat diukur dengan : kualitas dalam bekerja, tanggung jawab karyawan, kemampuan melaksanakan tugas, kualitas dalam bekerja (Anwar Prabu, 2009). *Corporate Performance* dapat diukur dengan : fasilitas,

kenyamanan, iklim organisasi, target produksi (Kristianingsih, 2011).

Alat Analisis

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0.

Hasil Penelitian

a. Regresi Linier Berganda (1)

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) Versi 20.0. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan variabel intervening dimana variabel bebasnya meliputi Sistem Kerja Kontrak (X1), Kompensasi (X2), *Career path* (X3). Sedangkan variabel terikatnya yaitu *Corporate Performance* (Y2). Dan variabel intervening yaitu Kinerja Karyawan (Y1). Dibawah ini adalah hasil dari analisis tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda Step 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,521	,605		2,514	,014
1 sistem kerja kontrak	,472	,064	,526	7,324	,000
Kompensasi	,244	,050	,257	4,898	,000

career path	,198	,058	,229	3,427	,001
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olahan data SPSS, 2015

Dari tabel diatas didapatkan model persamaan regresinya, yaitu :

$$Y_1 = X_1 + X_2 + X_3$$

$$Y_1 = 1,521 + 0,472 \text{ sistem kerja kontrak} + 0,244 \text{ kompensasi} + 0,198 \text{ career path}$$

Dimana : Y_1 : Kinerja karyawan

X_1 : Sistem Kerja Kontrak

X_2 : Kompensasi

X_3 : Career Path

Koefisien regresi dari variabel penelitian Sistem Kerja Kontrak (X_1), Kompensasi (X_2), Career Path (X_3) memiliki koefisien positif. Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,521.

Konstanta α sebesar 1,521 dapat diartikan apabila Sistem Kerja Kontrak (X_1), Kompensasi (X_2), dan Career Path (X_3) tetap atau tidak ada peningkatan maka besar Kinerja Karyawan Sebesar 152,1 %. Hal ini berarti sistem kerja kontrak, kompensasi dan career path secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,472

Artinya apabila Sistem Kerja Kontrak (X_1), meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 47,2persen dengan asumsi Kompensasi (X_2) dan Career Path (X_3) dianggap konstan atau tidak berubah .

3. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,244

Artinya apabila Kompensasi (X_2) meningkat , maka Kinerja Karyawan (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 24,4 persen dengan asumsi Sistem Kerja Kontrak (X_1) dan Career Path (X_3) dianggap konstan atau tidak berubah.

4. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,198.

Artinya apabila Career Path (X_3)meningkat, maka Kinerja karyawan (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 19,8 persen dengan asumsi Sistem Kerja Kontrak (X_1) dan Kompensasi (X_2) dianggap konstan.

b. Regresi Linier Berganda (2)

Analisis Regresi Linier Berganda Step 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,856	,684		2,715	,008
1 kinerja karyawan	,874	,042	,900	20,897	,000

a. Dependent Variable: corporate performance

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.18 diatas didapatkan model persamaan regresinya, yaitu

$$Y_2 = 1,856 + 0,874 (\text{corporate performance}) + e$$

Dimana : Y_2 : Corporate Performance

Y_1 : Unstandardized predicted value variabel kinerja karyawan (Y_1)

Y_2 : Variabel corporate performance

α_0 : Konstanta

e : Error term

Koefisien regresi (2) dari variabel penelitian Kinerja Karyawan (Y1) memiliki koefisien positif. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan Kinerja karyawan maka akan meningkatkan *Corporate Performance*. Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,856. Artinya apabila Kinerja Karyawan (Y1) sama dengan 0 maka *Corporate Performance* mempunyai nilai tinggi dengan konstanta tersebut sebesar 1,856.
2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,874. Artinya apabila Kinerja Karyawan (Y2) meningkat, maka *Corporate Performance* akan mengalami peningkatan sebesar 87,4 persen.

Pengujian Goodness of Fit

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial atau individual (Uji t) maupun secara bersama-sama atau simultan (Uji F). Hasil dari pengujian hipotesis tersebut terdapat pada tabel 4.19.

a. Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi dari masing – masing variabel yaitu : Sistem Kerja Kontrak (X1), Kompensasi (X2), *Career Path* (X3) secara parsial terhadap *Corporate Performance* (Y2) dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening (Y1).

Hasil Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.

	(Constant)	2,514	,014
1	sistem kerja kontrak	7,324	,000
	Kompensasi	4,898	,000
	career path	3,427	,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Model		T	Sig.
	(Constant)	2,715	,008
1	kinerja karyawan	20,897	,000

a. Dependent Variable: corporate performance

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2015

Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Pengaruh Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikan t untuk variabel sistem kerja kontrak (X1) sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar + 0,526 menunjukkan arahnya positif. Nilai t hitung sebesar 7,324 $>$ t tabel 1,65993 jadi hipotesis diterima. Artinya Sistem Kerja Kontrak (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Salatiga dapat diterima..

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikan t untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar + 0,257 menunjukkan arahnya positif. Nilai t hitung sebesar 4,898 $>$ t tabel 1,65993 jadi hipotesis diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi kompensasi (X2) yang diberikan semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan

(Y1) di PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Salatiga.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) *Career Path* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh signifikan t untuk variabel *Career Path* sebesar 0,001 yaitu nialinya $< 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 3,427 yang nialinya $< 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar + 0,229 menunjukkan arahnya positif. Nilai t hitung sebesar $3,427 > t$ tabel 1,65993 jadi hipotesis diterima. Artinya *Career Path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Keempat (H4) Kinerja Karyawan terhadap *Corporate Performance*

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh signifikan t untuk variabel *Career Path* sebesar 0,000 yaitu nialinya $< 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar + 0,900 yang artinya kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap *coporate performance*. Nilai t hitung sebesar 20,897 $> t$ tabel 1,65993 jadi hipotesis diterima. Jadi semakin bagus kinerja karyawan (Y1), maka semakin bagus juga *corporate performance*.

b. Uji Hipotesa Secara Serentak (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/variabel terikat (Ghozali, 2001:84).

Hasil Uji F (Serentak 1)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	771,586	3	257,195	215,320	,000 ^b
Residual	120,642	101	1,194		
Total	892,229	104			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), *career path*, kompensasi, sistem kerja kontrak

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 215,320 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis diterima yang menyatakan semakin bagus sistem kerja kontrak (X1), kompensasi (X2), *career path* (X3) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y1).

Hasil Uji F (Serentak 2).
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	681,488	1	681,488	436,688	,000 ^b
Residual	160,740	103	1,561		
Total	842,229	104			

a. Dependent Variable: corporate performance

b. Predictors: (Constant), kinerja karyawan

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 436,688 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Jadi hipotesis diterima yang artinya pengujian tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *corporate performance* pada PT. Charoen Pokpand Indonesia. Hasil pengujian tersebut jika kinerja karyawan meningkat maka *corporate performance* maka akan meningkat.

c. Koefisien Determinasi (R Square) (1)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:112). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (1)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,865	,861	1,09292

a. Predictors: (Constant), career path, kompensasi, sistem kerja kontrak

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari output SPSS model *summary* di atas menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R² regression step 1* adalah 0,861 yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel sistem kerja kontrak, kompensasi, *career path* sebesar 86,1 persen, sedangkan sisanya sebesar 13,9 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

d. Koefisien Determinasi (R Square) (2)

Koefisien Determinasi (2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,809	,807	1,24923

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan

b. Dependent Variable: corporate performance

Dari output SPSS model *summary* di atas menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R² regression step 2* adalah 0,807 yang artinya variabel *corporate performance* mampu dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 80,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 19,3 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisa dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah koefisien regresi dari variabel penelitian sistem kerja kontrak, kompensasi, dan *career path* terhadap *corporate performance* dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening memiliki tanda koefisien positif ($Y_1 = 1,521 + 0,472 (X_1) + 0,244 (X_2) + 0,198(X_3)$). Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan dari ketiga variabel tersebut, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien regresi dari variabel kinerja karyawan sebagai variabel intervening memiliki tanda koefisien positif ($Y_2 = 1,856 + 0,874 (Y_2)$). Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan pada variabel tersebut, maka akan meningkatkan *corporate performance*.
2. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai t hitung signifikan dari variabel penelitian sistem kerja kontrak (7,324 dengan signifikansi 0,000), kompensasi (4,898 dengan signifikansi 0,000), *career path* (3,427 dengan signifikansi 0,001). Nilai t hitung dan signifikansi hitung semua variabel penelitian lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,65993 dan lebih kecil signifikansi tabel 0,05. Oleh karena itu hipotesis menyatakan sistem kerja kontrak, kompensasi, *career path* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoend Pokphand Indonesia cabang Salatiga dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) diperoleh bahwa hasil t hitung dan sig hitung dari variabel penelitian kinerja karyawan yaitu 20,897 dengan signifikan 0,000. Nilai t hitung dan signifikan hitung atau variabel penelitian lebih besar

dari nilai t tabel yaitu 1,65993 dan lebih kecil signifikan tabel 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap *corporate performance* pada PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang Salatiga dapat diterima.

4. Hasil uji signifikansi simultan uji (uji F) pada regresi pertama menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 215,5320 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel sistem kerja kontrak, kompensasi dan *career path* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang Salatiga diterima.
5. Hasil uji signifikansi simultan uji (uji F) pada regresi pertama menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 436,688 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel intervening yaitu kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *corporate performance* pada PT. Charoen Pokphand Indonesia cabang Salatiga diterima.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan :

1. Diharapkan perusahaan memberikan batasan waktu yang jelas untuk masa depan karyawan kontrak dalam hal ini terkait dengan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.
2. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan sesuai dengan kinerja dan

prestasi karyawan serta jenjang karir dan mutasi karyawan tersebut.

3. Diharapkan perusahaan dapat memberikan kesempatan yang merata untuk setiap karyawan agar dapat mengembangkan karir mereka guna untuk memajukan perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan memberikan pelatihan – pelatihan kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang di berikan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anastasia, Deby. 2014, “*Pengaruh Good Corporate Governance, Kualitas Laba dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Perusahaan*”.
- Arif Nurhadi, Teuku, 2014, *Pelaksanaan Kontrak Kerja Jasa Kontruksi Mengenai Pembuatan Jembatan Andalas Padang Antara Perseroan Umum dengan CV. Duta Graha Padang*.
- Hasibuan, Marihot Tua, Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Remaja Rosda Karyawan.
- Herdianto, Anoky, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Kristianto, Dian. 2011. “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening*”.

- Kristianingsih, 2011, *Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard (studi kasus pada rumasakit umum daerah tugu rejo semarang)*.
- Mallu, Satriawaty. 2015. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan metode topsis".
- Marwansyah dan Mukaram, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Remaja Rosda Karyawan.
- Maryono. 2009. "Tenaga Kontrak : Manfaat Dan Permasalahannya".
- Muttaqien, Fauzan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero),tbk cabang Lumajang".
- Natasanjaya, Amelia. 2014."Karakteristik sosial ekonomi dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kontrak".
- Perdana, Yudha, Dika. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nyonya Mener Semarang". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. "Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia," (Yogyakarta : BPFE, 1999), hlm 2
- Putra, Dali , Fadhillah. 2014, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organisasional (studi pada PT. Windika Utama Semarang)". Skripsi Universits Diponegoro.
- Ratna, Arina. 2011. "Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak".
- Ruky, Ahmad S. 2004, *Kebijakan dan Sistem pengajian dan pengupahan yang adil dan prestatif* , Jakarta, Ruky dan Rekan Consultant.
- Sari, Erliana. 2011, *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi karyawan*.
- Sarwanto, Joko. 2007, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar. Skripsi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Seicilia, Rida. 2012, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Agro Cabang Bandung. Skripsi Universitas Widyatama.
- Supomo, Imam , 2005, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* , Edisi Ketiga, Jakarta, Djambatan.
- Sutiono, 2014. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bandeng Juwana Semarang)". Skripsi Universitas Dian Nuswantoro.

Widodo, Imam. 2011. “*Analisis Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan Balanced Scorecard (studi kasus pada mebel PT. Jansen Indonsia)*”.Skripsi Universitas Diponegoro.

Yolandari, Verlita. 2011. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Apj Purwokerto*”. Skripsi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

Agusprasetya.blogspot.co.id/2013/05/analisis UU.NO-13-tahun.html

<https://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>.

<https://sitimahmodaunairadadbabi.blogspot.co.id/2013>

<https://www.linkedin.com/pulse/20140910021515-154884582-evaluasi-kinerja-perusahaan>

<https://annisamardiana.wordpress.com/2012/10/27/sistem-outshorcing-di-indonesia>.

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/11429/ketentuan-perpanjangan-dan-pembaharuan-pkwt-bagi-karyawan-kontrak>

<http://www.google.com/http://www.bkn.go.id/penelitian/2005/bukaranjangbangun>

<http://id.wikipedia.org/wiki/kontrak>.

<http://pengacaramuslim.com.blogspot.co.id/2014/07/pengertian-serta-ketentuan-tertentu-pekerja-kontrak-waktu-tidak-tertentu/>

<http://walangkopogg.blogspot.co.id/2015/05/pengertiankerja-menurut-para-ahli-html/>

www.belonomi.com/2015/07/pengertian-serta-ketentuan-umum-sistemhtml

<http://www.ciptapangan.com>