

## PENGARUH KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM

Anggun Fertika<sup>1</sup>, Hasrun Afandi Umpu Singa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>IAIN Metro

Corresponding Author: [anggunfertika7@gmail.com](mailto:anggunfertika7@gmail.com)<sup>1</sup>, [hasrunafandi@metrouniv.ac.id](mailto:hasrunafandi@metrouniv.ac.id)<sup>2</sup>

### Article History

Received : 29-11-2023

Revised : 05-12-2023

Accepted : 10-12-2023

**Kata Kunci: Kinerja; Kontrak Kerja; Manajemen Bisnis Islam**

**Keywords: Employment Contract; Islamic Business Management; Performance**

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran bagi kesuksesan perusahaan, tanpa adanya manusia sumber daya didalam perusahaan tidak akan berproses dengan baik sehingga tidak bisa menghasilkan keuntungan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan mencakup unsur manajemen 6M, *man* (manusia) *money* (uang atau modal), *method* (metode), *machines* (bahan), *materials* (peralatan), *market* (strategi pasar). Manusia merupakan unsur dalam perusahaan yang paling penting, salah satu cara mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu memberikan kejelasan dalam kontrak kerja. Kontrak kerja didalamnya mencakup hak dan kewajiban, kontrak kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja perspektif manajemen bisnis islam merupakan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan sesuai petunjuk dan arahan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur, populasi pada penelitian ini sebanyak 100 dengan sampel 50 responden diperoleh dari perhitungan rumus slovin dengan menggunakan simple random sampling, metode penelitian ini deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linier sederhana, uji T dan koefisien determinasi dengan variabel dependen (kontrak kerja) dan variabel independen (kinerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.

### ABSTRACT

*Human resources is a very valuable asset in a company, human resources have a role for the success of the company, without the human resources in the company will not process properly so it can not generate profits in the desired company. Resources required include elements of management 6M, man, money, method, machines, materials, market. Human beings are the most important element in the company, one way to*

*encourage employees to work in accordance with the provisions of the company is to provide clarity in the employment contract. The employment contract includes rights and obligations, the employment contract given by the company to employees is one of the factors to improve employee performance. The performance of Islamic business management perspective is the result of the work done according to the company's instructions and directions. This study aims to determine whether the employment contract affect the performance of employees at PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur, the population in this study as many as 100 with a sample of 50 respondents obtained from the calculation of slovin formula using simple random sampling, this research method is descriptive quantitative. This study was analyzed by simple linear regression, T-test and coefficient of determination with the dependent variable (employment contract) and the independent variable (performance). The results showed that the employment contract affects the performance of employees, seen from the value of  $t$  count  $>$   $t$  table.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan (Ejiogu & Ejiogu, 2018), artinya sumber daya manusia memiliki peran yang besar bagi kesuksesan perusahaan, tanpa adanya manusia maka sumber daya didalam perusahaan tidak akan berproses dengan baik (Svinarky, 2018), sehingga seterusnya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan keuntungan yang di inginkan oleh perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan dalam perusahaan mencakup unsur manajemen 6M, seperti *man* (manusia) *money* (uang atau modal), *method* (metode yang di gunakan dalam perusahaan), *machines* (bahan dalam membuat produk perusahaan), *materials* (peralatan teknologi sebagai penunjang proses produksi), *market* (strategi pasar atau tata kelola dalam kegiatan produksi). Dari berbagai macam sumber daya tersebut (Soekarso, 2007), man atau manusia adalah faktor terpenting pada setiap kegiatan dalam perusahaan.

Di dalam melakukan perencanaan yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan salah satu unsur dari 6M yaitu *Man* (manusia/karyawan), karena karyawan adalah unsur yang paling penting dalam menjalankan unsur-unsur lainnya, dengan memperhatikan manusia atau karyawannya sebuah perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dan juga karyawan dapat bekerja maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, salah satu cara mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu memberikan kontrak kerja yang baik kepada calon karyawan, bahwa pemberian kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dunggio & Basri, 2019), (Bobby Septiana Irawan dkk, 2021), bahwa indikator dari kontrak

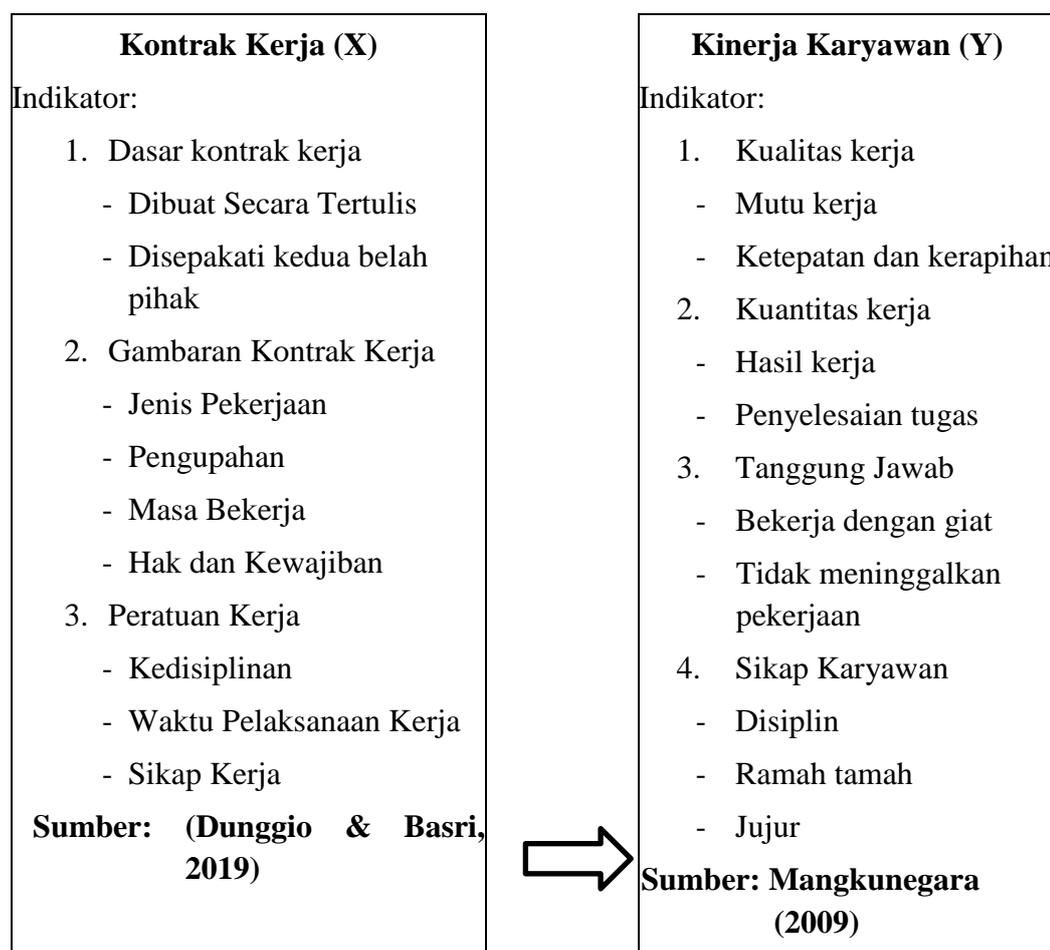
kerja yaitu: dasar kontrak kerja, gambaran kontrak kerja dan peraturan kerja.(Dunggio & Basri, 2019).

John Locke adalah tokoh yang mendukung teori kontrak kerja, ia berpendapat bahwa setiap orang berhak atas kekuasaan mereka sendiri untuk menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seperti keamanan, kedamaian, dan ketenangan, yang dapat kita ratakan bahwa setiap orang berhak atas kejelasan status. Kontrak kerja memiliki dua tujuan penting, yang pertama, menjamin terciptanya harapan atau janji yang telah dipertukarkan; kedua, memiliki fungsi konstitutif untuk memfasilitasi transaksi yang direncanakan dan menetapkan aturan untuk kelanjutannya,(J. beatson, A burrows, 2020).

Kinerja perspektif manajemen bisnis Islam adalah hasil dari pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nilai bekerja, (Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, 2014), konsep kinerja berdasar manajemen bisnis islam tidak berbeda dengan kinerja secara umum yaitu dapat ditinjau dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan dengan jujur sesuai tanggungjawab dalam menyelesaikan pekejaannya, indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan sikap karyawan (Mangkunegara, 2009).

Penelitian ini dilakukan pada obyek PT Tirta Gemilang Rahayu yang bertempat di Desa Sri Menanti, Bandar Sribawono, Lampung Timur, Lampung. PT Tirta Gemilang Rahayu berdiri pada 21 Januari 2010 dan bergerak pada bidang produksi air minum dengan merek Glozz yang memiliki beberapa varian bentuk seperti botol, galon dan cup. Air yang di hasilkan untuk memproduksi barang diambil dari mata air yang ada dari dalam bumi dan diolah dengan menggunakan mesin sehingga menjadi air minum dalam kemasan yang siap untuk dikonsumsi. Pendistribusian barang yang di lakukan PT Tirta Gemilang Rahayu dengan cara menyebarkan agen pada setiap daerah, penyebaran produk ini 85% masih di daerah Lampung Timur dan sudah mulai merambat ke daerah Bandar Lampung. Karyawan pada PT Tirta Gemilang Rahayu berjumlah 100 orang karyawan, 85 karyawan kontrak dan 15 karyawan tetap. Terdapat beberapa bagian yang pada perusahaan, seperti : 3 orang bagian Quality Control (QC), 36 orang bagian produksi, 13 orang bagian gudang, 10 orang bagian admin, 21 orang bagian marketing, 7 orang bagian HRD dan 10 orang bagian keamanan.

## Kerangka Penelitian



## Hipotesis:

- H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan Persepektif Manajmen Bisnis Islam.
- H1 : Adanya pengaruh yang signifikan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan Persepektif Manajemen Bisnis Islam.

## METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul yang akan penulis teliti maka penulis menggunakan rancangan penelitian dengan metode kuantitatif. Dimana metode ini berlandasan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menggunakan kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah para pekerja di PT Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur yang berjumlah 100 orang dengan sample yang sudah dihitung dengan teori Slovin adalah 50 responden. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data

menggunakan Kuesioner dengan Skala likert, dokumentasi dan wawancara. Pengujian instrumen melalui uji validitas dan reabilitas sedangkan teknis analisis datanya menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan bahwa pada output hasil signifikan untuk masing-masing yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, keterikatan karyawan terhadap PT Budi Agung Sentosa menunjukkan tingkat signifikansi  $0.000 \leq 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut dapat dinyatakan **valid**.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
<b>X</b>	X1	0,336	0,279	Valid
	X2	0,505	0,279	Valid
	X3	0,459	0,279	Valid
	X4	0,546	0,279	Valid
	X5	0,479	0,279	Valid
	X6	0,670	0,279	Valid
	X7	0,566	0,279	Valid
	X8	0,491	0,279	Valid
<b>Y</b>	Y1	0,493	0,279	Valid
	Y2	0,718	0,279	Valid
	Y3	0,605	0,279	Valid
	Y4	0,556	0,279	Valid
	Y5	0,502	0,279	Valid
	Y6	0,675	0,279	Valid
	Y7	0,525	0,279	Valid
	Y8	0,691	0,279	Valid
	Y9	0,651	0,279	Valid
	Y10	0,436	0,279	Valid

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Uji validitas menggunakan 50 responden dan taraf signifikan sebesar 0.05 sehingga rtabel dan r hitung yang di dapat rata-rata diatas. Dan dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid r hitung > r tabel dan taraf signifikansi <0,05.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2 . Hasil Uji Reabilitas Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini sebesar 0,780 atau alpha > 0,60. Maka butir pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66408725
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.085
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Signifikan 0,200 > 0,05, maka butir pertanyaan tersebut berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.188	3.409		-.349	.729
Kontrak	.096	.094	.146	1.020	.313

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Pada tabel di atas nilai sig menunjukkan 0,313 lebih dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Uji Auto Korelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Aukorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.121	2.692	1.989

*Sumber: Data diolah dari SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,989. Karena nilai DW berapa diantara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada regresi penelitian ini.

## Uji Regresi Sederhana

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.973	6.889		3.915	.000
Kontrak	.527	.190	.372	2.778	.008

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Output diatas dapat di buat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 26,973 + 0,527X + e$$

Yang dapat diartikan:

- Konstanta sebesar 26,973 menunjukkan arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 26,973
- Koefisien regresi X sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, maka akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah sebesar 26,973. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
- $e$  = Faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

### Uji T

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.973	6.889		3.915	.000
Kontrak	.527	.190	.372	2.778	.008

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

$$\begin{aligned} \text{Tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t (0,05/2 : 50-2-1) \\ &= t (0,025 : 47) \\ &= 2,011 \end{aligned}$$

Dari analisis tabel di atas di jelaskan bahwa variabel kontrak kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,778 > t_{table} 2,011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , dalam hal ini kontrak kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima), artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan di uji.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.121	2.692

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Output dari tabel diatas menjelaskan besarnya nilai Koefisien (R) yaitu sebesar 0.121. Dari output diatas diperoleh Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,121 yang artinya pengaruh variable independen (kontrak kerja) terhadap variable dependen (kinerja) adalah sebesar 12,1% dan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Chin, bahwa nilai R Square lebih dari 0,67 dapat dikategorikan “kuat”, nilai R Square lebih dari 0,30 dalam kategori “moderat”, nilai R Square lebih dari 0,19 dalam kategori “lemah” dan jika di nilai R Square kurang dari 0,19 dalam kategori “sangat lemah”.<sup>9</sup> Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,121 atau 12,1%, hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel kontrak kerja dalam kategori sangat lemah.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan menggunakan SPSS 22 didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu: Konstanta sebesar 26,973 menunjukkan arti bahwa nilai variabel kinerja sebesar 26,973 dan Koefisien regresi X sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, maka akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah sebesar 26,973. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
- b. Berdasarkan perolehan koefisien variabel kontrak kerja, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Hal ini dapat dibuktikan dari uji nilai parsial (Uji-T), diketahui nilai thitung sebesar  $2,778 > 2,011$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak kerja (X) berpengaruh terhadap variable kinerja Karyawan (Y), berdasarkan tingkat taraf signifikansi  $(0,008) < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya bahwa kontrak kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa besarnya nilai nilai R Square

sebesar 0,121, yang mengandung pengertian bahwa kontrak kerja mempunyai pengaruh sebesar 12,1% terhadap kinerja karyawan, dan yang 87,9% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Chin yang dikutip oleh Saeful Basri bahwa nilai R Square yang di bawah angka 0,19 merupakan dalam kategori lemah,<sup>10</sup> yang artinya pengaruh dalam penelitian ini merupakan pengaruh yang sangat lemah dikarenakan nilai R Square dibawah angka 0,19.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur dapat di simpulkan bahwa :

- a. Kontrak kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil nilai sebesar  $2.778 > 2,011$  dengan taraf nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  hal ini dapat di nyatakan kontrak kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai R Square dalam uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 12,1% dan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- b. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori pengaruh yang sangat lemah, sehingga dalam suatu perusahaan penting untuk memperhatikan kontrak kerja yang disepakati setiap pegawai maupun karyawannya. Seperti yang terdapat pada uji regresi sederhana bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah sebesar 26,973.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan Disarankan untuk mempertahankan dalam hal memberikan upah sesuai dengan pekerjaan, karena kinerja karyawan akan lebih efektif dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur perusahaan, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan pada indikator kontrak kontrak kerja : perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memiliki jawaban terbanyak.
- b. Disarankan untuk lebih memperhatikan dalam memberikan skorsing kepada karyawan yang tidak disiplin dengan memotong gaji karyawan yang tidak disiplin, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan prosedur kerja: bahwa perusahaan memberikan skorsing kepada karyawan yang tidak disiplin, memiliki jawaban terkecil.
- c. Bagi karyawan Disarankan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab saat melakukan pekerjaan, hal ini berdasarkan jawaban pertanyaan pada

- indikator tanggung jawab: bahwa karyawan berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, memiliki jawaban terkecil.
- d. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan poin sanksi kepada karyawan yang kurang tanggung jawab dan memberikan reward kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan tanggung jawab : bahwa karyawan berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, memiliki jawaban terkecil.
  - e. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan lebih memperluas pembahasan, serta dapat menambah variabel bebas maupun variabel terikat lainnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja maupun semangat kerja dalam melihat pengaruh kinerja karyawan agar dapat digeneralisasikan dalam lingkungan yang lebih luas sehingga hasil yang akan di capai nantinya semakin luas dan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.Ma'ruf, *Manajemen Bisnis Islam* (Yogyakarta: Manajemen Bisnis Syariah, 2013).
- Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, "Metode Penelitian Kuantitatif", 2016.
- Amir, Rarmah, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Bisnis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*", 2020.
- Aninditiya Rahadian Dimas, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayoan, "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerjasama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja", *Administrasi Bisnis*, (2015).
- Anisa, *Dampak Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah* (Skripsi IAIN Metro Lampung, 2018).
- Basri, Saeful, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", *Journal Kinerja PISSN*, 2019.
- Burhan, M dan Bungin, "Metodologi Penelitian" (Jakarta: Kencana, 2013).
- Bobby Septiana Irawan dkk. (2021). *PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group)*. 3, 85–96.
- Deni, Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).
- Dunggio, M., & Basri, S. (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), 166–174.
- Dwi, Junianto dan Joko Sabtohadhi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula Equilibrium", 2020.
- Ejiogu, A. R., & Ejiogu, C. (2018). Translation in the "contact zone" between accounting and human resource management: The nebulous idea of humans as assets and resources. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 31(7), 1932–1956. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2017-2986>
- Faradiba, "Penggunaan Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Statiska" (Jakarta, 2020).
- Fatimala, Fadlail dan, "Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV ADEEVA Group, Jember", *Jurnal Al-Idarah Vol.1*, 2020.
- Febrianawati, Yusuf, Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif, *Jurnal Tarbiah: Jurnal Ilmu Kependidikan (Januari-Juni, 2018)*.
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006).
- Irene, Svinarky, "Analisis Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Kepuasan Perusahaan Di PT Osi Electronics Di Kota Batam" *Jurnal Cahaya Keadilan*, 2013.
- J. beatson, A burrows, j cartwright. (2020). *Definisi Kontrak kerja*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093.he/9780198829973.001.0001>
- Jamal, Wiwono dan Anis Mashdurohatun, *Hukum Kontrak, Ekonomi Syariah Dan Etika Bisnis* (Semarang: UNDIP PRESS, 2017).
- Junianto Dwi dan Joko Sabtohadhi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula", *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9 (2020).
- Kasmawati, "Pengaruh Kontrak Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Makasar", *STIE YPUP, Vol 3. No 2*, 2022.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif, Cet-1* Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Linggarwati Yunita Putri, "Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Absenteisme Tenaga Kerja Industri Tekstil", *Journal of Vocational Health Studis*, 1, 2013.
- Maleha, Nova Yanti, "Manajemen Bisnis Islam, Palembang", *Jurnal Economica Sharia, Vol. 1, No. 2*, 2016.

- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakaya, 2009.
- Marbawi, Adamy, Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikussaleh: Unimal Press, 2017.
- Mary, Parker Follet, Manajemen Dan Sistem Informasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Muh, Willy Sinarta, "Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan, Studi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja, Skripsi Universitas Sumatra Utara", 2018.
- Muhammad, Maulana P, "Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM)" Kota Palopo, Skripsi Sarjaan Ekonomi Syaariah, IAIN Palopo, 2018.
- Muri, Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Peneliian Gabungan, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, and Peneliian Gabungan. Jakarta: Kencana, 2014.
- Nur, Nabila Masitha, "Analisis Validitas Dan Reabilitas Instrumen Kepuasan Pengguna Elektronik Rekam Medis, Jurnal Ilmiah STIKES Kendal, e-ISSN 2549-8134", 2021.
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Rahardi, Dedi Rianto, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Saeful, Bahri, Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomental Industries Jawilan. Serang, Banten: Study Kasus di PT. Indometal Industries Jawilan, 2019.
- Saifudin, "Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam", Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam, Vol. 4, No.13, 2020.
- Simanjuntak, Hukum Perdata Indonesia, Cet Ke-5. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Soekarso, S. (2007). Manajemen: Paradigma Baru dalam Menghadapi Perubahan. *The Winners*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>
- Sugijono, "Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang", Jurnal Orbith Vo. 11, No. 3, 2015.
- Sugiono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D, Cet. Ke-24, Bandung: Alfabeta, 2016.

- Svinarky, I. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Terhadap Kepuasan Perusahaan Di Pt Osi Electronics Di Kota Batam Periode Tahun 2013. *Cahaya Keadilan*, 3(1), 32–49.
- Umar, Husein, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT Rajagrafindo, 1996.
- Zaeni, Asyihadie dan Arief Rahman, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.