



<http://jurnal.utu.ac.id/ekombis/>

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

| ISSN (Print) 2355-0627 | ISSN (Online) 2355-097X |



PENGARUH LAMA KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP TINGKAT PENDAPATAN KARYAWAN PADA PT. PELINDO REGIONAL 4 MAKASSAR

Amanda Masri ¹, Asdar ² Mira ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

^{1,2,3} Email : amandamasrio8@gmail.com , asdar@unismuh.ac.id , mira@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received:
Revised:
Accepted: March 00, 00
Available online:

KEYWORDS

Length of Service, Working Hours,
Income, Employees, PT. Pelindo.

CORRESPONDENCE

E-mail: amandamasrio8@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of length of service and working hours on employee income at PT. Pelindo Regional 4 Makassar. The research method used is quantitative with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 53 respondents who are employees of the company. The results of this study indicate that: (1) the variable length of service (X_1) has a positive and significant effect on the income level of employees of PT. Pelindo Regional 4 Makassar (Y), with a t -value of 3.148 and a significance of 0.003. (2) the variable hours of work (X_2) has a positive and significant effect on the income level, with a t -value of 5.671 and a significance of 0.000.



1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas guna mempertahankan daya saing. Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian target bisnis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, salah satunya adalah tingkat pendapatan.

Dalam dunia kerja modern yang semakin kompleks dan dinamis, isu mengenai pendapatan karyawan menjadi salah satu topik yang mendapat perhatian besar, baik dari kalangan akademisi, praktisi, maupun pembuat kebijakan. Pendapatan tidak hanya menjadi indikator utama kesejahteraan ekonomi bagi karyawan, tetapi juga cerminan dari penghargaan perusahaan terhadap kontribusi individu. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi pendapatan karyawan, termasuk di antaranya adalah lama kerja (tenure) dan jam kerja (working hours).

Pendapatan karyawan merupakan bentuk kompensasi atas jasa atau tenaga kerja yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, maupun bentuk insentif lainnya. Tingkat pendapatan tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan secara ekonomi, tetapi juga berdampak pada motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas mereka. Dalam hal ini, dua variabel penting yang kerap dikaitkan dengan pendapatan adalah lama kerja (tenure) dan jam kerja.

Lama kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja di suatu perusahaan atau bidang tertentu. Semakin lama seseorang bekerja, maka biasanya pengalaman, keterampilan, serta kontribusi terhadap perusahaan akan meningkat. Dalam praktiknya, banyak perusahaan menerapkan sistem penggajian berbasis masa kerja, di mana karyawan yang telah mengabdikan lebih lama berhak menerima gaji atau insentif lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini juga berkaitan dengan prinsip loyalitas dan penghargaan atas kontribusi jangka panjang terhadap perusahaan. Dengan kata lain, lama kerja dapat menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan struktur pendapatan karyawan.

Di sisi lain, jam kerja merupakan jumlah waktu yang dihabiskan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Dalam konteks hubungan kerja, pengaturan jam kerja memiliki implikasi langsung terhadap keseimbangan hidup, beban kerja, dan tentunya pendapatan. Dalam beberapa jenis pekerjaan, terutama yang menggunakan sistem upah per jam atau lembur, jam kerja menjadi faktor yang sangat menentukan besaran pendapatan yang diterima. Bahkan dalam sistem gaji tetap, jam kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan peluang karyawan untuk mendapatkan insentif tambahan seperti bonus kinerja. Namun, jam kerja yang terlalu panjang juga dapat berdampak negatif seperti kelelahan, stres, penurunan motivasi, hingga menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan berperan penting dalam menunjang aktivitas logistik dan perdagangan di kawasan timur Indonesia. Sebagai perusahaan jasa, keberhasilan Pelindo sangat bergantung pada kinerja karyawan di lapangan maupun di manajemen. Karyawan Pelindo berasal dari berbagai latar belakang usia, pendidikan, serta memiliki masa kerja dan jam kerja yang beragam. Dengan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan, baik di sektor operasional seperti bongkar muat kapal maupun sektor administratif, perusahaan dituntut untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Meskipun demikian, hingga saat ini masih sedikit kajian empiris yang meneliti secara langsung bagaimana lama kerja dan jam kerja memengaruhi tingkat pendapatan karyawan di lingkungan PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Padahal, pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh dua

variabel tersebut sangat penting untuk menyusun strategi manajemen SDM yang berbasis data,

terutama dalam hal penggajian, pemberian insentif, serta pengaturan jam kerja yang efektif. Tanpa adanya data dan analisis yang memadai, dikhawatirkan sistem kompensasi yang diterapkan tidak adil atau tidak mencerminkan beban dan kontribusi kerja masing-masing karyawan.

Kemajuan teknologi dan pengaruh globalisasi, pola kerja telah mengalami perubahan yang besar. Digitalisasi menciptakan peluang baru melalui pekerjaan berbasis jarak jauh dan platform ekonomi digital, namun juga memunculkan kekhawatiran terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Perubahan ini menuntut pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi.

Pengaturan jam kerja yang fleksibel kini semakin populer, terutama di era digital. Banyak perusahaan telah menerapkan kebijakan seperti kerja paruh waktu, flextime, dan model kerja hibrida untuk meningkatkan produktivitas sekaligus kepuasan karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian mendalam mengenai pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap aspek ekonomi, sosial, dan psikologis, baik bagi individu pekerja maupun organisasi secara keseluruhan (Cahya, Rahayu, and Prasastiningrum 2021).

Pengelolaan jam kerja bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan sekaligus mencegah kelelahan secara fisik dan mental. Sebagai ilustrasi, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merekomendasikan pembatasan durasi kerja maksimal untuk memastikan kesehatan pekerja tetap terjaga. Di Indonesia, aturan ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menetapkan batas waktu kerja hingga 40 jam per minggu (Septriawan, Mulyani, and Iqbal 2021). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar”.

2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pendapatan Karyawan

Pendapatan karyawan merupakan kompensasi finansial dan non-finansial yang diterima seorang individu atas jasa atau pekerjaan yang diberikan kepada pemberi kerja. Pendapatan ini tidak hanya berperan sebagai hak utama karyawan, tetapi juga sebagai alat motivasi dan retensi bagi perusahaan.

Menurut Mulyadi (2020), gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan secara berkala (bulanan) kepada karyawan, terutama manajer, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Secara umum, pendapatan karyawan mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan uang lembur. Pendapatan dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama:

- a) **Pendapatan Tetap:** Pendapatan yang diterima secara rutin dan memiliki jumlah yang konstan, seperti gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan.
- b) **Pendapatan Tidak Tetap:** Pendapatan yang jumlahnya bervariasi atau diterima pada kondisi tertentu, seperti uang lembur, insentif, dan bonus tahunan.

Dalam aspek hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dari sisi perpajakan, pendapatan karyawan menjadi objek Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21. Sementara itu, dalam akuntansi, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 menyebut pendapatan karyawan sebagai imbalan kerja yang mencakup kompensasi jangka pendek (gaji, bonus) dan jangka panjang (pensiun).

2. Lama Kerja (Tenure)

Lama kerja, atau yang sering disebut *tenure* atau *length of service*, adalah durasi waktu seorang individu bekerja secara berkesinambungan dalam suatu organisasi sejak tanggal pengangkatan hingga waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2020), lama kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari durasi bekerja pada bidang dan lingkungan tertentu.

Dalam literatur, lama kerja dapat didefinisikan pada tiga tingkatan:

- a) *Organizational tenure*: Total masa kerja dalam organisasi saat ini, tanpa memperhatikan perubahan jabatan.
- b) *Job tenure*: Durasi individu menempati posisi atau jabatan spesifik.
- c) *Industry tenure*: Lamanya bekerja dalam industri serupa, meskipun mungkin berpindah organisasi.

Secara teoritis, lama kerja dipandang sebagai modal spesifik (*specific human capital*) yang meningkatkan nilai produktif karyawan. Berdasarkan Efficiency Wage Theory (Akerlof & Yellen,

1986), kenaikan upah seiring dengan lama kerja dapat memperkuat retensi dan loyalitas. Sementara itu, dalam psikologi kerja, lama kerja sangat berkaitan dengan keterikatan organisasi (*organizational commitment*). Teori *Social Exchange* menjelaskan bahwa hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan memunculkan “utang budi” timbal balik, di mana karyawan merasa wajib membalas kesempatan pengembangan yang diberikan dengan loyalitas.

Di Indonesia, skema kompensasi tradisional sering kali menggunakan *salary scale* berbasis masa kerja. Secara hukum, lama kerja juga menjadi dasar penentuan hak-hak karyawan, seperti besaran pesangon saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan **Undang-Undang Ketenagakerjaan** (UU 13/2003) dan PP 35/2021.

3. Jam Kerja

Jam kerja adalah durasi waktu yang secara resmi dialokasikan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Jam kerja memiliki peran penting dalam menentukan efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Nelwan (2020), jam kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakup waktu mulai dan berakhirnya tugas yang diatur untuk memastikan efisiensi, produktivitas, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Pengaturan jam kerja yang optimal adalah bagian dari strategi pengelolaan SDM. Organisasi Perburuahan Internasional (ILO) menyatakan bahwa jam kerja yang terlalu panjang dapat menurunkan produktivitas akibat kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya, jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan (Gunawan et al., 2023). Di Indonesia, pengaturan jam kerja PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Nelwan (2020), efisiensi jam kerja mengacu pada kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan *output* maksimal dalam waktu minimal tanpa mengurangi kualitas. Sementara itu, produktivitas jam kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan dalam satuan waktu kerja tertentu. Jam kerja yang terkelola dengan baik memberikan karyawan kesempatan untuk fokus pada tugas, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja meningkat. Sebaliknya, pelanggaran disiplin jam kerja dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan.

4. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu lama kerja dan jam kerja, terhadap variabel dependen, yaitu tingkat pendapatan karyawan di PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Selain itu, metode deskriptif juga diterapkan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini berlokasi di Jl. Soekarno No. 1 Mampu Wajo, Kota Makassar, dan dilaksanakan selama satu bulan, dari 12 April hingga 12 Mei 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan sampel sebanyak 53 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: kuesioner, observasi langsung, dan dokumentasi, untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan data yang akan dianalisis.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana setiap item pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan adalah nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,273) dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

a) Lama Kerja (X_1)

Lama kerja mengukur sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan benar-benar merefleksikan durasi seseorang bekerja di perusahaan, baik dari sisi jumlah tahun kerja maupun pengalamannya dalam jabatan tertentu. Apabila pertanyaan yang digunakan mampu menangkap informasi tersebut secara akurat, maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid untuk variabel ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lama Kerja (X₁)

Indikator	r-hitung	r-tabel (n=53; $\alpha=0,05$)	Sig. (p-value)	Keterangan
X1.1	0.596	0.273	0.000	Valid
X1.2	0.641	0.273	0.000	Valid
X1.3	0.468	0.273	0.000	Valid
X1.4	0.462	0.273	0.001	Valid
X1.5	0.612	0.273	0.000	Valid
X1.6	0.464	0.273	0.000	Valid
X1.7	0.386	0.273	0.004	Valid
X1.8	0.418	0.273	0.002	Valid
X1.9	0.634	0.273	0.000	Valid
X1.10	0.534	0.273	0.000	Valid
X1.11	0.336	0.273	0.014	Valid
X1.12	0.524	0.273	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Semua indikator memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel dan p-value < 0,05, yang berarti seluruh butir pernyataan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

b) Jam Kerja (X₂)

Jam kerja memastikan bahwa item-item pertanyaan mencerminkan jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja setiap hari atau setiap minggu. Hal ini mencakup jam kerja reguler, lembur, serta jadwal kerja yang fleksibel bila ada. Jika pertanyaan yang digunakan tidak sesuai dengan kenyataan kerja di lapangan, maka data yang dihasilkan akan bias dan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Jam Kerja (X₂)

Indikator	r-hitung	r-tabel (n = 53; $\alpha = 0,05$)	Sig. (p-value)	Keterangan
X2.1	0.448	0.273	0.001	Valid
X2.2	0.452	0.273	0.001	Valid
X2.3	0.521	0.273	0.000	Valid
X2.4	0.408	0.273	0.002	Valid
X2.5	0.515	0.273	0.000	Valid
X2.6	0.440	0.273	0.001	Valid
X2.7	0.408	0.273	0.002	Valid
X2.8	0.386	0.273	0.004	Valid
X2.9	0.476	0.273	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Seluruh 9 indikator pada variabel ini menunjukkan hasil valid, baik dari sisi nilai korelasi maupun signifikansi. Ini mengindikasikan bahwa item pertanyaan telah disusun secara tepat.

c) Pendapatan (Y)

Validitas pendapatan menguji apakah pertanyaan yang diajukan benar-benar mencerminkan jumlah pendapatan yang diterima karyawan, baik pendapatan tetap (gaji pokok) maupun pendapatan tambahan (seperti tunjangan, insentif, dan bonus). Instrumen yang valid harus mampu menangkap seluruh aspek tersebut agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pendapatan (Y)

Indikator	r-hitung	r-tabel (n = 53; α = 0,05)	Sig. (p-value)	Keterangan
Y1	0.423	0.273	0.002	Valid
Y2	0.511	0.273	0.000	Valid
Y3	0.448	0.273	0.001	Valid
Y4	0.487	0.273	0.000	Valid
Y5	0.456	0.273	0.001	Valid
Y6	0.408	0.273	0.002	Valid
Y7	0.386	0.273	0.004	Valid
Y8	0.500	0.273	0.000	Valid
Y9	0.443	0.273	0.001	Valid
Y10	0.476	0.273	0.000	Valid
Y11	0.517	0.273	0.000	Valid
Y12	0.495	0.273	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Ke-12 indikator juga valid karena memenuhi kedua syarat pengujian. Ini menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pendapatan dengan akurat.

Uji Realibilitas

Jika jawaban responden terhadap suatu kusioner adalah konstan dan konsisten dari waktu ke waktu, maka kusioner tersebut dapat dianggap reliable. Menurut Sekaran (2000) Membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria melihat nilai Cronbach alfa lebih besar dari 0,60. Dengan kriteria tingkatan reliabilitas sebagai berikut: Jika nilai alpha atau r hitung 0,8 – 1,0 maka dikatakan reliabilitas baik.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lama Kerja (X1)	12	0,815	Reliabel
Jam Kerja (X2)	9	0,783	Reliabel
Pendapatan (Y)	12	0,802	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Reliabilitas mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur variabel. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha:

- Variabel Lama Kerja (X1) memiliki Alpha sebesar 0,815
- Variabel Jam Kerja (X2) sebesar 0,783
- Variabel Pendapatan (Y) sebesar 0,802

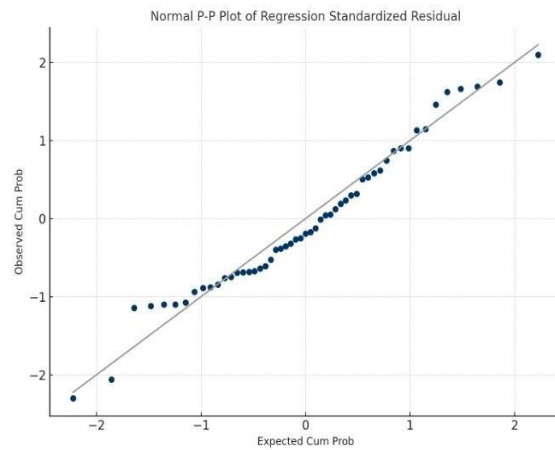
Semua nilai tersebut berada di atas 0,70 yang merupakan batas minimum reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada masing-masing variabel bersifat reliabel atau konsisten dalam pengukuran.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan beberapa uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi.

a) Uji Normalitas

Dalam pelaksanaan uji normalitas, biasanya digunakan beberapa metode, di antaranya uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Shapiro-Wilk. Kedua uji ini memiliki tujuan yang sama, yaitu membandingkan distribusi data yang diperoleh dengan distribusi normal teoretis. Hasil uji ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi (p-value). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (α = 5%), maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.



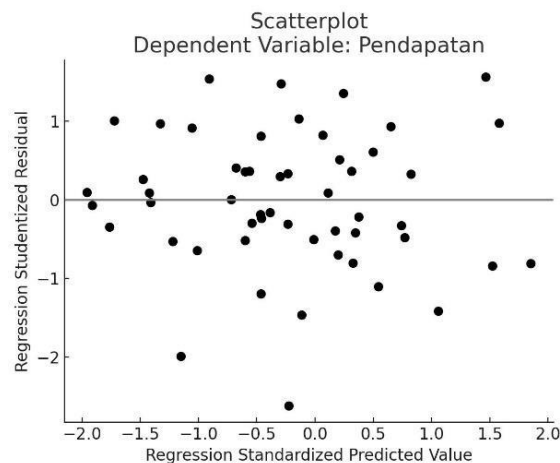
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 yang menunjukkan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Dengan demikian, model regresi linear berganda dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini juga didukung oleh uji statistik normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai Z sebesar 0,767 dengan signifikansi sebesar 0,596. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau galat pada setiap nilai pengamatan. Dalam regresi linier klasik, salah satu asumsi penting adalah bahwa varians dari residual harus konstan atau homogen di seluruh pengamatan, yang dikenal dengan istilah *homoskedastisitas*. Jika asumsi ini dilanggar, dan varians residual berbeda-beda antar observasi, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola garis, melengkung, maupun menyerupai kerucut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Nilai Sig. > 0,05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki varians residual yang konstan dan sah untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah salah satu uji asumsi klasik yang dilakukan dalam analisis regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat atau kolinearitas di antara variabel-variabel independen (bebas) dalam model regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lama Kerja (X1)	0,744	1,344
Jam Kerja (X2)	0,744	1,344

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tidak terdapat multikolinearitas karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi secara kuat, sehingga tidak menimbulkan bias dalam hasil regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan dua variabel independen, yaitu lama kerja (X1) dan jam kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu pendapatan (Y). Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melihat hubungan simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat, serta mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

E	B	Std. Error	T	Sig.
(Konstanta)	10,654	2,747	3,879	0,000
Lama Kerja	0,524	0,164	3,148	0,003
Jam Kerja	0,673	0,119	5,671	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

model sebagai berikut:

$$Y = 10,654 + 0,524X_1 + 0,673X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa apabila variabel X1 (lama kerja) dan X2 (jam kerja) adalah nol, maka nilai prediksi pendapatan (Y)

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,654 satuan ini secara statistik memiliki arti sebagai pendapatan dasar yang diasumsikan ketika kedua variabel bebas tidak berkontribusi, meskipun dalam konteks praktis, kondisi ini tidak mungkin terjadi. Meski demikian keberadaan konstanta tetap diperlukan untuk menyusun model yang lengkap. Setiap peningkatan satu unit pada lama kerja dan jam kerja akan meningkatkan pendapatan secara signifikan. Nilai signifikansi < 0,05 menandakan bahwa koefisien regresi signifikan secara statistik.
- Nilai koefisien lama kerja (b1) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit pada lama kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan pendapatan sebesar 0,524 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap pendapatan karyawan, karena semakin lama seorang karyawan bekerja, biasanya semakin tinggi posisi, tanggung jawab, dan kompensasi yang diterima. Sementara itu.
- Nilai koefisien jam kerja (b2) sebesar 0,673 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam jam kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan pendapatan sebesar 0,673 satuan. Ini mengindikasikan bahwa intensitas jam kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lama kerja dalam meningkatkan pendapatan. Hal ini sangat relevan dalam dunia kerja saat ini, di mana karyawan yang bekerja dalam waktu lebih panjang atau intens seringkali mendapatkan kompensasi lebih besar seperti lembur, tunjangan tambahan, atau bonus produktivitas

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan terhadap X1 dan X2 untuk mengetahui apakah keduanya secara parsial berpengaruh terhadap pendapatan karyawan.

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Lama Kerja (X1)	3,148	2,009	0,003	Signifikan
Jam Kerja (X2)	5,671	2,009	0,000	Sangat signifikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pendapatan karena nilai t hitung > t tabel dan Sig. < 0,05. Artinya, masing-masing variabel secara individu memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi pendapatan.

b) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah kombinasi lama kerja dan jam kerja secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap pendapatan karyawan.

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
64,432	3,18	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Lama kerja dan jam kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pendapatan, karena F hitung > F tabel dan Sig. < 0,05.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R squared (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Dalam penelitian ini, nilai R^2 adalah sebesar 0,714, sedangkan Adjusted R^2 adalah 0,703.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Model Regresi

R	R^2	Adjusted R^2
0,844	0,714	0,703

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Sebanyak 71,4% variasi dalam pendapatan dapat dijelaskan oleh variabel lama kerja dan jam kerja. Sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Lama Kerja terhadap tingkat pendapatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan karyawan di PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Artinya, semakin lama seorang individu bekerja di perusahaan, semakin besar kemungkinan mereka memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih pendek. Hubungan ini sangat relevan dengan konsep *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Gary Becker (1964), yang menyatakan bahwa investasi dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan bentuk akumulasi modal manusia (human capital) yang akan meningkatkan produktivitas seseorang, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan penghasilan.

Lama kerja sering dikaitkan dengan peningkatan keterampilan teknis maupun non-teknis, pemahaman terhadap budaya organisasi, serta relasi yang lebih kuat dengan struktur manajerial. Semua faktor ini membuat karyawan dengan masa kerja panjang dianggap lebih bernilai bagi organisasi. Selain itu, berdasarkan *Efficiency Wage Theory* oleh Akerlof dan Yellen (1986), disebutkan bahwa perusahaan cenderung memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang loyal atau berpengalaman sebagai strategi untuk mengurangi turnover dan meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Dengan memberi kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawan lama, perusahaan menciptakan insentif internal agar karyawan tetap bertahan, bekerja lebih giat, dan tidak melakukan shirking atau kemalasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang juga membuktikan adanya hubungan positif antara lama kerja dan pendapatan. Sebagai contoh, penelitian oleh Siti Zulaikha et al. (2020) pada industri genteng menunjukkan bahwa variabel lama usaha (yang setara dengan masa kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap pendapatan. Lama usaha mencerminkan pengalaman yang dimiliki oleh pelaku usaha dan berdampak pada efektivitas operasional, yang kemudian berujung pada peningkatan pendapatan.

Hasil uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, semua item pertanyaan dalam kuesioner terbukti valid karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,273). Ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen benar-benar mengukur aspek dari variabel yang dimaksud. Misalnya, item-item tentang pengalaman, masa kerja, dan tanggung jawab kerja mampu mencerminkan konstruk "lama kerja" dengan baik. Begitu juga dengan item pada variabel jam kerja dan pendapatan yang valid secara statistik. Validitas yang tinggi ini menjadi fondasi yang kuat bahwa data yang diperoleh dari responden layak dianalisis lebih lanjut

2. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan karyawan di PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas jam kerja seorang karyawan baik dalam bentuk jam kerja reguler maupun lembur semakin besar pula pendapatan yang mereka peroleh. Temuan ini memperkuat asumsi dasar dalam berbagai sistem kompensasi yang mengaitkan langsung antara waktu kerja dan besaran penghasilan, terutama dalam industri yang menerapkan upah berbasis waktu kerja (*time-based wage system*).

Sejalan dengan teori yang ada antara jam kerja dan pendapatan dapat dijelaskan melalui pendekatan *Labour Supply Theory* dalam ekonomi tenaga kerja, yang menyatakan bahwa tenaga kerja akan menambah jumlah jam kerja apabila kompensasi (upah) yang diterima dari tambahan jam kerja tersebut dianggap layak atau menguntungkan. Dalam sistem upah lembur misalnya, kompensasi atas kerja tambahan dihitung lebih tinggi dari tarif normal, sehingga menjadi insentif bagi karyawan untuk meningkatkan jam kerja demi menambah penghasilan.

Teori *Productivity-Based Pay* juga mendukung hasil penelitian ini, di mana pendapatan dikaitkan langsung dengan hasil atau output dari kerja, dan output tersebut sering kali dipengaruhi oleh jumlah waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan. Dalam konteks perusahaan jasa pelabuhan seperti PT Pelindo, karyawan yang bekerja lebih lama (misalnya dalam jadwal shift, pelayanan bongkar muat, atau pengawasan logistik) berpeluang menerima tunjangan lembur, insentif kinerja, atau bonus target produktivitas, yang akan meningkatkan pendapatan total mereka.

Temuan ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu. Cahya, Rahayu, dan Prasastiningrum (2021) dalam penelitiannya terhadap karyawan laundry di Kecamatan Umbulharjo selama masa pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa jam kerja memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pendapatan. Mereka menyimpulkan bahwa semakin banyak waktu yang digunakan secara produktif, semakin tinggi pendapatan yang dihasilkan, terutama pada sektor usaha jasa.

Hasil penelitian ini tidak hanya menunjukkan pentingnya jam kerja sebagai determinan utama pendapatan, tetapi juga menegaskan bahwa sistem penggajian berbasis waktu kerja masih sangat relevan dalam konteks industri jasa pelabuhan. Manajemen PT. Pelindo Regional 4 Makassar dapat menjadikan hasil ini sebagai dasar evaluasi untuk mengembangkan kebijakan kompensasi berbasis kinerja dan durasi kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan operasional dan kesejahteraan karyawan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lama kerja dan jam kerja terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lama kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan, dimana Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi pendapatan yang diterima karena adanya peningkatan pengalaman, loyalitas, dan peluang kenaikan jabatan..
2. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan, ini berarti bahwa karyawan dengan jam kerja lebih tinggi, termasuk lembur, cenderung menerima kompensasi tambahan yang meningkatkan total pendapatan. Temuan ini selaras dengan teori *Labour Supply* dan *Productivity-Based Pay*.

REFERENSI

- Ahmad Muhajir. 2020. "Modal Kerja, Perputaran Piutang, Persediaan Dan Penjualan Terhadap Laba Bersih." *Journal Wira Ekonomi Mikroskil* 10(01): 33–44.
- Anggrain, W. 2019. Pengaruh Faktor Modal, Jam Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pedagang Pasar Pagi Perumdam II Sriwijaya Kota Bengkulu. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri.
- Arvita, Rizki. 2022. "Pengukuran Kinerja: Sebuah Pengakuan Dan Pengukuran Pendapatan Perusahaan." *JCA (Jurnal Cendekia Akuntansi)* 3(2): 46. doi:10.32503/akuntansi.v3i2.3048.
- Cahya, Agus Dwi, Sri Rahayu, and Ananda Prasastiningrum. 2021. "Analisis Upah Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Laundry Di Kecamatan Umbulharjo Pada Masa Pandemi Covid – 19." *Jurnal Daya Saing* 7(3): 330–34. doi:10.35446/dayasaing.v7i3.698.
- Deloitte. 2024. 2024 Gen Z and Millennial survey: Navigating new thresholds. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>.
- Gunawan, A., Evelyne, K., Mutakin, A. I., Setiawan, H., Barleany, D. R., & Ulfah, M. 2023. "Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Pt So Good Food." *Jurnal Intent: Jurnal Industri Dan Teknologi Terpadu* 6(1): 80–92. <https://doi.org/10.47080/intent.v6i1.2652>.
- Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Manalu, Ernita Rismauli Br, Asep Machpudin, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Universitas Jambi. 2022. "Analisis Kebutuhan Modal Kerja Dan Kebijakan Modal Kerja Pada Usaha Mikro Makanan Dan Minuman Di Daerah 16 Kelurahan Beliung Kota Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen* 10(3).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 2021. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1(1): 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. 2021. "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover." *Academy of Management Journal* 44(6): 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>.
- Morrison, E. W. 2023. "Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes." *Academy of Management Journal* 36(3): 557–589. <https://doi.org/10.2307/256592>.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. 2023. "When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops." *Academy of Management Review* 22(1): 226–256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>.
- Mtdcc. 2011. Laporan Tahunan Annual Report. 1–154.
- Muspawi, Mohamad, and Ayu Lestari. 2020. "Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja." *Jurnal Literasiologi* 4(1). doi:10.47783/literasiologi.v4i1.138.
- Nelwan, Aneke. 2020. "Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon." *JURNAL ADMINISTRO* 2. <http://ejournal.unima.ac.id/index.php/administro>.

- Olfimarta, Dania, and Seto Sulaksono Adi Wibowo. 2019. "Manajemen Modal Kerja Dan Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Perdagangan Eceran Di Indonesia." *Journal of Applied Accounting and Taxation* 4(1): 87–99. doi:10.30871/jaat.v4i1.1197.
- Perhubungan, K. 2021. 2021 transportasi maju untuk membangun negeri.
- Rahmawati, S. 2019. "Pengaruh Modal Kerja, Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan Medan." Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/6632/>.
- Rizkie, Nila, Hety Mustika Ani, and Wiwin Hartanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso." *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 13(1): 42. doi:10.19184/jpe.v13i1.10419.
- Septriawan, Muhammad Reza, Sri Mulyani, and M Iqbal. 2021. "Pengaruh Rekstrukturisasi Kredit Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 5(1): 94. doi:10.33087/ekonomis.v5i1.266.
- Sigalingging, A. S. M., Rijal, R., Suleman, S., & Jusman, J. 2024. "Evaluasi Efektivitas Manajemen Modal Kerja dalam Meningkatkan Profitabilitas Perusahaan." *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)* 5(1): 225–233.
- Srigantini, V. 2020. "EFISIENSI PENGELOLAAN DANA ZAKAT, INFAK DAN SEDEKAH PADA ORGANISASI PENGELOLA ZAKAT DI INDONESIA (Studi Kasus Pada BAZNAS dan ...)." [http://repositori.unsil.ac.id/2034/3/BAB I.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/2034/3/BAB%20I.pdf).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sup Van Dyne, L., & Pierce, J. L. 2024. "Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and behaviors."
- Yanti, N., Nurtati, N., & Misharni, M. 2020. "Investasi Modal Manusia Bidang Pendidikan: Dampak Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi." *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo* 6(1): 21–37. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i1.504>.