

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

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

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

SKRIPSI

Disusun dan diajukan Oleh:

AMANDA MASRI  
NIM : 105711107321

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memproleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pembangunan Pada Program Studi  
Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2025

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“ Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan  
langkahku untuk terus maju”

(Elisa Ayuni)

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia  
Karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk  
melawan kesulitan”

(Helen Keller)

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa  
memberikan kemudahan dan keberkahan bagi penulis untuk  
menyelesaikan skripsi ini. “Sholawat dan salam semoga selalu tercurah  
kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai taladan hidup bagi umat manusia”.

Tiada lembar yang paling indah  
dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan,  
Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti  
kepada orangtua tercinta, kakak, pasangan, sahabat dan  
teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini



PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan Pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar  
Nama Mahasiswa : Amanda Masri  
NIM : 105711107321  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia pengaji Seminar Hasil Strata (S1) pada tanggal 26 Juli 2025 di Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Juli 2025

Pembimbing I

Asdar, SE., M. Si  
NIDN. 0903039102

Dekan

Dr. Edi Jesriadi, S.E., M.M  
NBM. 1038166

Pembimbing II  
Dr. Muli, SE., M. Ak  
NIDN. 0903038803

Ketua Program Studi

Asdar, SE., M. Si  
NBM. 1286845





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

سَلَامُ الْجَاهِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Amanda Masri, Nim: 105711107321 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/60201/091004/2025 M, Tanggal 1 Safar 1447 H/ 26 Juli 2025 M. sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Safar 1447 H  
26 Juli 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, MT., IPU (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  1. Dr. H. Muhammad Rusydi., M.Si (.....)
  2. Asdar, S.E., M.Si (.....)
  3. Warda, SE., M.E (.....)
  4. Andi Hakib, SE., M. Si (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
NBM: 1038166



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alnuddin No. 295 gedung ipra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa Amanda Masri  
Stambuk 105711107321  
Program Studi Ekonomi Pembangunan  
Judul Skripsi Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan Pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Pengawas adalah ASLI hasil karya sendiri,  
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Juli 2025



HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Amanda Masri  
Nim : 105711107321  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul.

**"Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan Pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 26 Juli 2025

**Amanda Masri**  
**105711106821**

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta' ala atas Rahmat, hidayah, dan Karunia-Nya. Begitu pula sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya sampai akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan pada PT Pelindo Regional 4 Makassar".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Masri dan Alm Ibu Basrawani, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak-anaknya bisa menempuh pendidikan yang setinggi tingginya meskipun mereka berdua hanya bisa menempuh pendidikan sampai tahap dasar. Kepada bapak saya terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini, dan terima kasih sudah menjadi laki-laki sekaligus menjadi seorang ibu kepada saya dan terima kasih sudah bertanggung jawab penuh terhadap keluarga. Untuk Alm ibu saya Basrawani, seseorang yang sudah melahirkan saya. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini, menyelesaikan

karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir yang engkau impikan diwaktu hidupmu. Terima kasih sudah melahirkan saya didunia ini, walaupun pada akhirnya saya harus berjuang tertatih sendiri tanpa ibu temani lagi. Skripsi ini untuk ibu.

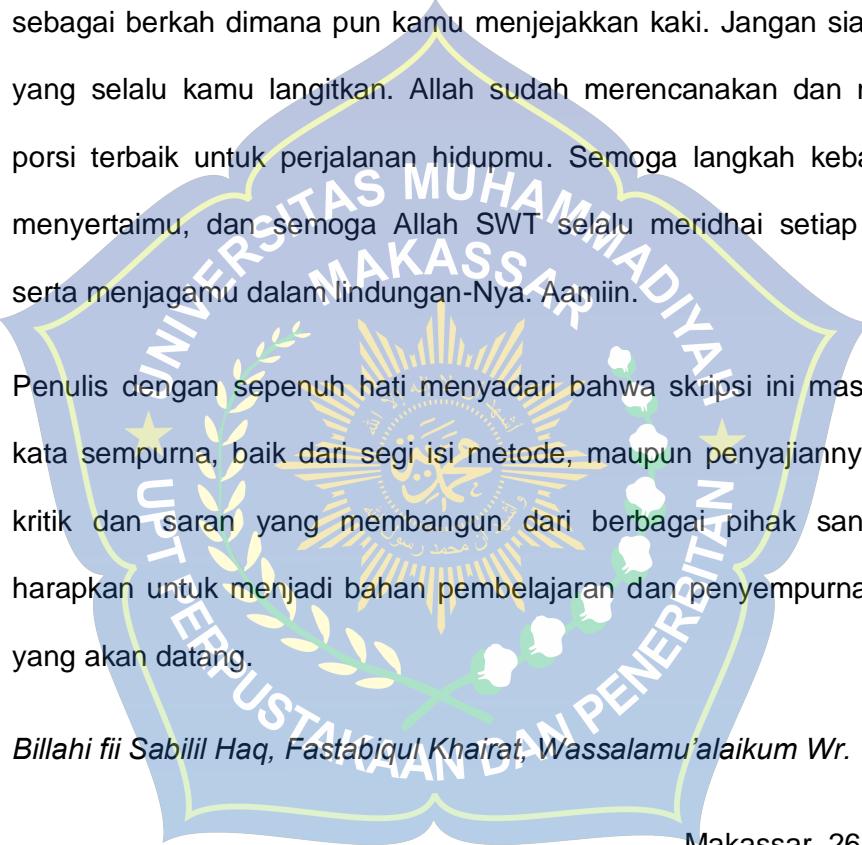
Saudara saudara ku tercinta seayah dan seibu. Muh Andri Masri dan Muh Adnan Masri yang selama ini telah membantu dan memberikan supportnya dalam penyusunan skripsi ini baik dari segi materi maupun nonmateri.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Asdar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar sekaligus selaku Pembimbing I yang telah berkenan selama penyusunan skripsi.
4. Dr. Mira., S.E, M.Ak, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.

5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Muh. Bintang Trysetya Wardani. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, serta menghibur penulis dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan menyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
8. Teman seperjuangan saya dari maba hingga sekarang yang sangat saya cintai dan saya banggakan yang selalu setia mendukung, mensupport apa yang selama penulis ini hadapi. Terima kasih saya ucapkan kepada saudari Nur Ayu Fadila yang selalu menemani disaat-saat saya butuhkan, yang selalu memberikan motivasi, saran terbaik yang saya butuhkan dan yang selalu menyemangati dikala mental sedang down. Terima kasih untuk kebersamaan kita.
9. Saudara-saudari Seperjuanganku tercinta EP21C, yang selalu memberikan motivasi dan perhatian selama penulisan skripsi ini.
10. Terima kasih teruntuk kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

11. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri, Amanda Masri Seorang anak bungsu yang berjalan memasuki usia 22 tahun, sangat keras kepala dan yang penuh ambisi, namun sifatnya seperti anak kecil seusianya. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimana pun kamu menjajakkan kaki. Jangan sia-siakan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah SWT selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin.



Penulis dengan sepenuh hati menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi metode, maupun penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan untuk menjadi bahan pembelajaran dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

*Billahi fii Sabillil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Makassar, 26 Juli 2025

Amanda Masri

## ABSTRAK

**AMANDA MASRI.2025. Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan Pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Asdar dan Mira.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lama kerja dan jam kerja terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 53 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel lama kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar ( $Y$ ), dengan nilai t-hitung sebesar 3,148 dan signifikansi 0,003. (2) variabel jam kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan, dengan t-hitung sebesar 5,671 dan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** *Lama Kerja, Jam Kerja, Pendapatan, Karyawan, PT. Pelindo.*



## ABSTRACT

**AMANDA MASRI, 2025. The Effect of Length of Work and Working Hours on Employee Income Levels at PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Thesis. Development Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by : Asdar dan Mira.**

*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.*

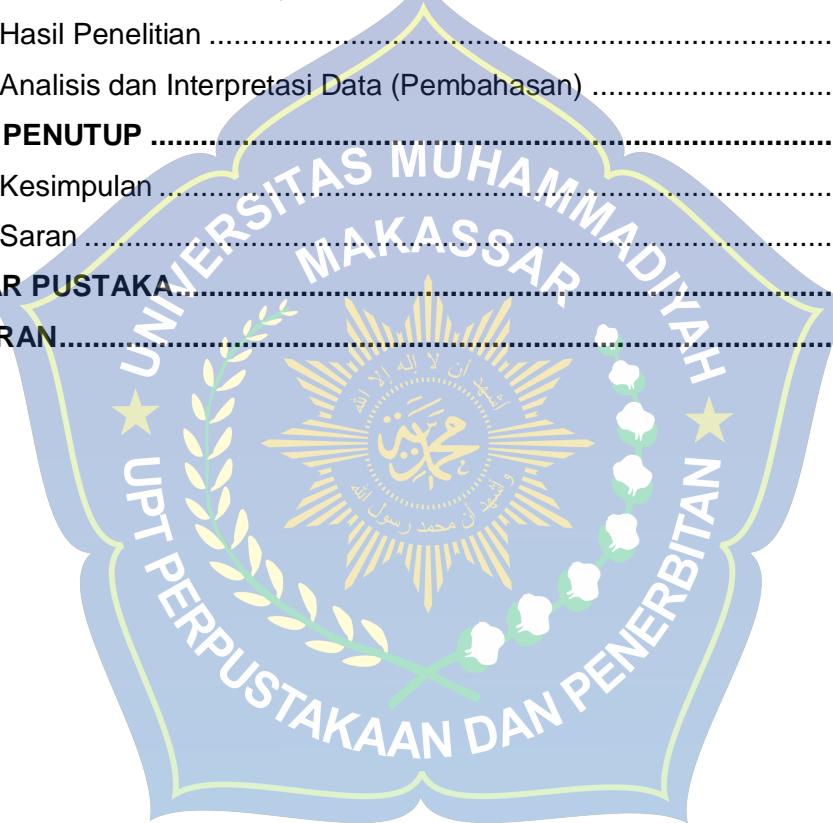
**Keywords :** Length of Service, Working Hours, Income, Employees, PT. Pelindo.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori .....	7
1. Pendapat.....	7
2. Lama Kerja.....	9
3. Jam Kerja .....	15
B. Tinjauan Empiris .....	18
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>

A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Jenis dan Sumber Data.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Metode Pengumpulan Data .....	28
F. Defenisi Operasional Variabel .....	29
G. Metode Analisis Data .....	30
H. Uji Hipotesis .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	36
B. Hasil Penelitian .....	44
C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan) .....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 Logo PT Pelindo Regional 4 Makassar.....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris .....	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	29
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT Pelindo Regional 4 Makassar .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Lama Kerja .....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terkait Jam Kerja .....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terkait Pendapatan .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lama Kerja .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Jam Kerja .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pendapatan .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji t .....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F .....	60
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Model Regresi .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN .....	71
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA.....	81
LAMPIRAN 3 ANALISIS DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN.....	90
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS .....	92
LAMPIRAN 5 UJI REALIBILITAS.....	94
LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK .....	95
LAMPIRAN 7 REGRESI LINEAR BERGANDA.....	97
LAMPIRAN 8 UJI HIPOTESIS .....	98
LAMPIRAN 9 DOKUMENTASI PENELITIAN.....	99
LAMPIRAN 10 PERSURATAN .....	100
LAMPIRAN 11 HASIL PLAGIASI .....	103



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

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 mempengaruhi 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 mempengaruhi 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 mengabdi 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 mempengaruhi 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, flexitime, 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 (Sepriawan, 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**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah lama kerja berpengaruh terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar?
2. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas khazanah literatur akademik, khususnya dalam bidang ekonomi pembangunan, terkait dampak lama kerja dan jam kerja terhadap tingkat pendapatan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan atau landasan bagi peneliti lain untuk melakukan studi lanjutan pada bidang serupa, baik di sektor yang sama maupun sektor yang berbeda.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menyajikan data dan analisis yang dapat dijadikan dasar untuk mengelola lama kerja dan jam kerja secara lebih efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan pendapatan karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat membantu dalam merumuskan strategi pengelolaan kerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kontribusi pendapatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTKA**

#### **A. TINJAUAN TEORI**

##### **1. Pendapatan**

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

Pendapatan karyawan merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang diberikannya kepada pemberi kerja, baik itu dalam bentuk uang maupun fasilitas lainnya yang memiliki nilai ekonomis. Pendapatan ini tidak hanya sebatas gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan, bonus, lembur, dan bentuk kompensasi lainnya. Dalam konteks hubungan kerja, pendapatan karyawan memiliki arti penting karena menjadi hak utama karyawan sekaligus kewajiban dasar dari perusahaan kepada pekerjanya.

Dalam praktiknya, pendapatan karyawan dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu pendapatan tetap dan pendapatan tidak tetap. Pendapatan tetap adalah pendapatan yang diterima secara rutin dan tetap jumlahnya dalam periode tertentu. Contohnya termasuk gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, atau tunjangan

transportasi yang bersifat tetap. Sementara itu, pendapatan tidak tetap adalah pendapatan yang besarannya berubah-ubah atau hanya diterima dalam kondisi tertentu, seperti uang lembur, insentif atas pencapaian target, bonus tahunan, atau tunjangan kehadiran harian.

Sisi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, konsep pendapatan karyawan diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa upah, yang merupakan bagian utama dari pendapatan karyawan, adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Upah ini bisa disertai dengan berbagai tunjangan, baik yang bersifat tetap maupun tidak tetap, yang semuanya merupakan bagian dari pendapatan yang diterima oleh karyawan.

Dalam bidang perpajakan, terutama dalam konteks Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21, pendapatan karyawan mencakup semua penghasilan yang diterima sehubungan dengan pekerjaan, jabatan, jasa, atau kegiatan, baik dalam bentuk gaji, honorarium, tunjangan, komisi, bonus, maupun bentuk lain yang sejenis. Pendapatan ini menjadi objek pemotongan pajak oleh perusahaan dan disetorkan ke negara sebagai bagian dari kewajiban perpajakan.

Dalam akuntansi, khususnya menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 tentang Imbalan Kerja, pendapatan karyawan disebut sebagai imbalan kerja yang mencakup semua bentuk

kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Imbalan ini bisa berupa imbalan kerja jangka pendek seperti gaji dan bonus, atau imbalan jangka panjang seperti pensiun dan jaminan hari tua.

Secara keseluruhan, pendapatan karyawan tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran dari perusahaan kepada karyawan, tetapi juga sebagai alat motivasi dan retensi tenaga kerja. Pendapatan yang layak dan kompetitif akan membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, pengelolaan pendapatan yang tidak transparan atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, turunnya produktivitas, bahkan konflik antara karyawan dan manajemen.

Dengan demikian, pendapatan karyawan adalah komponen fundamental dalam hubungan industrial yang sehat, dan pengaturannya harus memperhatikan aspek hukum, ekonomi, sosial, serta keadilan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak.

## 2. Lama Kerja

Menurut Hasibuan (2020) lama kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan dalam lingkup tertentu. Lama kerja sering pula disebut *length of service* atau *tenure* merupakan lamanya seorang individu bekerja secara berkesinambungan di suatu organisasi sejak tanggal efektif pengangkatan hingga titik waktu tertentu. Konsep ini tampak sederhana, tetapi secara teoretis memuat dimensi historis, psikologis, ekonomi,

bahkan legal, yang kesemuanya berkontribusi pada cara organisasi merancang kebijakan, membangun budaya, serta mengelola kinerja karyawan.

Secara terminologis, *tenure* merujuk pada waktu kumulatif yang dihabiskan karyawan sejak bergabung hingga periode evaluasi. Di dalam literatur, setidaknya terdapat tiga level definisi :

- a. Tenure organisasi (*organizational tenure*): total tahun/masa kerja dalam organisasi sekarang, tanpa memedulikan perubahan jabatan internal.
- b. Tenure jabatan (*job tenure*): durasi individu menempati posisi atau jabatan spesifik.
- c. Tenure industri (*industry tenure*): lamanya bekerja dalam industri serupa meski mungkin berpindah organisasi.

Selain itu, pengukuran digital berbasis HRIS memungkinkan pemantauan granular hingga hari, termasuk histori rotasi jabatan, sehingga memudahkan analisis longitudinal.

Teori ekonomi klasik memandang lama kerja sebagai modal spesifik (*specific human capital*) yang menambah nilai produktif karyawan. investasi pelatihan akan semakin menguntungkan jika karyawan bertahan lama, karena biaya pelatihan teramortisasi sepanjang masa kerja. Selanjutnya, *Efficiency Wage Theory* (Akerlof & Yellen, 1986) menyiratkan bahwa kenaikan upah seiring tenure dapat memperkuat retensi dan mengurangi *shirking* melalui efek loyalitas. Dari

sis organisasi, menempatkan lama kerja sebagai syarat kenaikan pangkat, di mana promosi lebih sering diambil dari “pasar internal” ketimbang rekrutmen eksternal terutama di sektor padat pengetahuan atau BUMN besar. Konsep ini menekankan pentingnya jalur karier linear sebagai mekanisme insentif bagi karyawan untuk menambah produktivitas jangka panjang.

Dalam psikologi kerja, lama kerja terkait erat dengan keterikatan organisasi (*organizational commitment*). Tenure panjang biasanya memupuk komitmen kontinu karyawan merasa biaya keluar semakin besar namun belum tentu meningkatkan komitmen afektif kecuali didukung iklim kerja positif. Teori *Social Exchange* menjelaskan bahwa hubungan jangka panjang memunculkan “utang budi” timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi memberi kesempatan pengembangan, karyawan merasa wajib membalas melalui loyalitas. Tenure berfungsi sebagai indikator historis pertukaran ini. Namun, *Job Embeddedness* (Mitchell et al., 2021) menunjukkan bahwa keputusan bertahan bukan hanya soal waktu, melainkan keterhubungan sosial (*links*), kesesuaian nilai (*fit*), dan biaya berpindah (*sacrifice*). Lama kerja berinteraksi dengan dimensi tersebut semakin lama, biasanya *links* makin banyak, *fit* makin kuat, dan *sacrifice* makin tinggi

Skema kompensasi tradisional di banyak korporasi termasuk di Indonesia menggunakan *salary scale* berbasis masa kerja: “Gaji Pokok (GP) naik tiap dua tahun sebesar x%.” Logikanya ialah penghargaan

kesetiaan sekaligus menjaga daya beli veteran. Namun, praktik modern mulai menyeimbangkan *seniority pay* dengan *merit pay* untuk menghindari kompresi upah (*wage compression*). Di ranah manfaat nonupah, lama kerja berfungsi sebagai prasyarat akses program pensiun, cuti besar, sabatikal, atau opsi saham. Sebagai contoh, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia (UU 13/2003) dan PP 35/2021 mensyaratkan pesongan lebih besar bagi pekerja dengan masa kerja  $\geq 8$  tahun. Organisasi harus memproyeksikan beban keuangan ini melalui *actuarial forecasting*.

Masa kerja memengaruhi status hubungan kerja: *probationary*, *contract* (PKWT), atau *permanent* (PKWTT). Regulasi lokal menentukan batas lama kontrak sebelum konversi otomatis menjadi karyawan tetap. Dalam konteks Indonesia, PKWT maksimal lima tahun kumulatif. Selain itu, masa kerja menentukan hak pesongan, penghargaan masa kerja (PMTK), dan uang pengantian hak saat PHK. Serikat pekerja sering menggunakan distribusi lama kerja untuk memetakan basis massa, sebab isu *seniority* menjadi dasar negosiasi upah bertahap. Di Amerika Serikat, prinsip “last in, first out” dalam PHK massal juga bergantung pada lama kerja.

Model Career Stages memetakan fase eksplorasi (15–24 th), establishment (25–44), maintenance (45–64), dan disengagement (65+). Lama kerja bersinggungan dengan transisi antarfase: karyawan  $>10$  tahun cenderung berada di fase *maintenance*, fokus

mempertahankan posisi dan berbagi pengetahuan. Organisasi perlu strategi *knowledge transfer* agar tacit knowledge tidak hilang saat mereka pensiun.

Konsep *plateauing* menjelaskan kejemuhan karier setelah periode tenure panjang tanpa tantangan baru. Hal ini berdampak pada motivasi dan niat keluar (*turnover intention*). Oleh karena itu, program rotasi atau *job enrichment* menjadi mekanisme memecah kejemuhan.

Perkembangan gig-economy dan kontrak jangka pendek menggeser makna lama kerja. Pekerja lepas mungkin punya tenure organisasi nol, tetapi tenure industri tinggi. HR perlu menilai kapabilitas bukan sekadar durasi. Sementara itu, kerja hibrida pasca-pandemi memperkenalkan *virtual tenure* lamanya terlibat di proyek daring. Dari perspektif demografi, Generasi Z dikenal lebih mobile; survei Deloitte (2024) menunjukkan 49 % Gen Z global berniat pindah dalam dua tahun pertama kerja. Hal ini menantang tradisi *long-service award*. Organisasi harus menciptakan proposisi nilai karyawan (EVP) yang bermakna bahkan bagi tenure pendek, misalnya kurva belajar cepat dan portofolio proyek.

praktik terbaik pengelolaan lama kerja yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi Data Tenure: dashboard HRIS menampilkan distribusi masa kerja lintas unit; manajer dapat mengidentifikasi risiko pensiun massal.

2. Kebijakan Kompensasi Hibrid: kombinasi *seniority pay* (reward loyalitas) dan *performance pay* (reward kontribusi), meminimalkan ketidakseimbangan generasi.
3. Program Mentoring Dua Arah (*reverse mentoring*): karyawan senior berbagi tacit knowledge, karyawan muda menawarkan kompetensi digital; memperpanjang relevansi senior dan meningkatkan retensi junior.
4. Rotasi Struktural Terencana: memetakan jalur karier horizontal/diagonal untuk mencegah plateauing, sekaligus meningkatkan *organizational tenure* tanpa kejemuhan.
5. Long-Service Recognition 2.0: alih-alih sekadar plakat, organisasi menyediakan beasiswa anak, opsi sabatikal, atau proyek passion. Penghargaan bersifat kustom, merefleksikan preferensi individu.
6. Knowledge Management Exit Protocol: sebelum pensiun, karyawan dengan tenure panjang difasilitasi menulis *best practice* atau menjadi trainer internal.
7. Workforce Planning berbasis Tenure Analytics: proyeksi pergantian (attrition forecast) menggunakan algoritma yang menggabungkan usia, lama kerja, dan pola kinerja, sehingga rekrutmen pengganti dapat dilakukan tepat waktu.

Di tengah lanskap kerja fleksibel dan multi-generasi, organisasi perlu mengelola lama kerja secara dinamis, memadukan penghargaan tradisional dengan strategi inovatif seperti jalur karier non-linier, program

mentoring ganda, dan analitik prediktif. Dengan pendekatan komprehensif, lama kerja tetap menjadi aset bukan beban yang mengokohkan keberlanjutan kinerja dan budaya organisasi. Karyawan dengan tenure bervariasi pun dapat merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk berkontribusi optimal dalam setiap fase perjalanan karier mereka.

### 3. Jam Kerja

Jam kerja adalah durasi waktu yang secara resmi dialokasikan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. 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. Di Indonesia, pengaturan jam kerja PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menegaskan pentingnya mematuhi jadwal kerja, termasuk kehadiran di kantor dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja dapat dikenakan sanksi, mulai dari teguran lisan, tertulis, hingga pemotongan tunjangan kinerja.

Pengaturan waktu kerja yang optimal merupakan bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), jam kerja yang terlalu panjang dapat menurunkan produktivitas karena kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya,

pengaturan jam kerja yang fleksibel, seperti modal kerja shift atau kerja paruh waktu, dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan (Gunawan et al., 2023).

Di sektor pelabuhan, pengaturan jam kerja yang efektif menjadi tantangan tersendiri karena sifat operasional pelabuhan yang sering berjalan 24 jam. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT Pelindo Regionsl 4 perlu menerapkan strategi pengelolaan jam kerja yang sesuai untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Menurut (Nelwan 2020) Efisiensi jam kerja merujuk pada kemampuan tenaga kerja atau organisasi untuk menghasilkan output maksimal dengan waktu yang minimal, tanpa mengurangi kualitas hasil. Hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan waktu yang efektif, pembagian tugas yang tepat, dan pengurangan waktu terbuang akibat aktivitas yang kurang produktif, seperti keterlambatan, istirahat yang berlebihan, atau pekerjaan yang tidak terstruktur. Misalnya, efisiensi tercapai ketika jam kerja dimanfaatkan secara optimal sehingga hasil kerja memenuhi atau bahkan melampaui target yang ditetapkan dengan penggunaan sumber daya yang sama.

Menurut (Nelwan 2020) Produktivitas jam kerja merujuk pada jumlah output yang dihasilkan dalam satuan waktu kerja tertentu. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pekerja dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Beberapa

faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi keterampilan tenaga kerja, tingkat motivasi, teknologi yang digunakan, serta kondisi lingkungan kerja. Sebagai contoh, pekerja yang mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dibandingkan rata-rata tanpa mengurangi kualitas hasil mencerminkan pemanfaatan jam kerja yang efektif dan produktif.

Menurut (Nelwan 2020) Jam kerja memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan, terutama dalam aspek produktivitas, efisiensi, dan keseimbangan kerja. Berdasarkan jurnal yang Anda unggah, karyawan yang memanfaatkan jam kerja dengan disiplin cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai target. Jam kerja yang terkelola dengan baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk fokus pada tugas tanpa terganggu aktivitas yang kurang produktif, sehingga kualitas kerja meningkat. Sebaliknya, pelanggaran terhadap disiplin jam kerja, seperti datang terlambat atau tidak menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Penerapan aturan yang jelas mengenai jam kerja, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

## B. Tinjauan Empiris

Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu, meskipun objek dan periode waktu yang digunakan berbeda, namun banyak hal yang sama dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nursyamsu Nursyamsu, Irfan Irfan, Ibrahim R. Mangge, Moh. Anwar Zainuddin (2020)	Pengaruh modal kerja dan jam kerja terhadap pendapatan pedagang kaki lima di Kelurahan Kabonena	Modal kerja, jam kerja, pendapatan pedagang kaki lima	Uji asumsi klasik, regresi berganda dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel modal kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pendapatan pada pedagang kaki lima di Kelurahan Kabonena. Kemudian variabel jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pendapatan pedagang kaki lima di Kelurahan Kabonena. Selanjutnya variabel modal kerja dan jam kerja juga berpengaruh secara simultan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					pendapatan pedagang kaki lima di Kelurahan Kabonena.
2	Meilinda Khusniatus Sa'dah (2020)	Pengaruh Modal Kerja, Tenaga Kerja, dan Jam Kerja terhadap Pendapatan Industri Brem di Kabupaten Madiun	Modal kerja, tenaga kerja, jam kerja dan pendapatan	Purposive Sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara individu pengaruh modal kerja terhadap pendapatan, pengaruh tenaga kerja terhadap pendapatan dan pengaruh jam kerja terhadap pendapatan industry Brem di Kabupaten Madiun.
3	Siti Zulaikha, dkk. (2020)	Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Jam Kerja terhadap Pendapatan Industri Genteng	Modal, tenaga kerja, jam kerja, pendapatan	Regressi Berganda Linear	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel independen signifikan terhadap pendapatan, dengan modal sebagai pengaruh dominan.
4	Andreas Renga, Wihelmina Maryetha Yulia Jaeng (2023)	Pengaruh Modal kerja, Tenaga Kerja dan Jam Kerja Melaut	Modal Kerja, Tenaga Kerja dan Jam Kerja	Regressi Beganda	Hasil Penelitian uji F menerangkan modal kerja, tenaga kerja dan jam kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		terhadap Pendapatan Nelayan di Kampung Wuring Kecamatan Alok Barat Kabupaten Sikka			melaut terhadap pendapatan Nelayan secara bersama-sama berpengaruh terhadap sisa hasil usaha. Hasil uji T menunjukkan bahwa modal kerja dan tenaga kerja berpengaruh terhadap pendapatan Nelayan, sedangkan jam kerja melaut tidak berpengaruh terhadap pendapatan Nelayan di Kampung Wuring Kecamatan Alok Barat Kabupaten Sikka.
5	Mulyani & Widodo (2021)	Pengaruh Modal Kerja, Tenaga Kerja, dan Jam Kerja terhadap Pendapatan Usaha Mikro di Pasar Tradisional	Modal kerja, tenaga kerja, jam kerja, dan pendapatan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal kerja dan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan, sementara jam kerja tidak berpengaruh signifikan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Novia Sari, Sandi Andika (2020)	Pengaruh Modal, Lokasi dan Jam Kerja terhadap tingkat Pendapatan di Wisata Pantai Selat Baru Kecamatan Bantan dalam Perspektif Ekonomi Islam	Modal, lokasi, jam kerja, pendapatan	Regresi linear berganda	<p>Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen pendapatan pedagang.</p> <p>Kemudian uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh..</p>
7	Bambang Setiawan, Rahmad Hidayat, Siti Nur Fadillah (2020)	Hubungan Faktor Produksi dengan Pendapatan Industri Genteng di Kabupaten Kebumen	Modal, tenaga kerja, jam kerja, lama usaha, pendapatan	Regresi linier	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal dan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan, sementara jam kerja dan lama usaha hanya sedikit memengaruhi.</p>
8	Ega Dwi Maharani, Ahmad Rizani (2023)	Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, jam Kerja dan	Modal, Tenaga kerja, jam kerja, lama usaha dan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Modal berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Lama Usaha Terhadap Pendapatan Konter Pulsa di kota Palangka Raya	pendapatan		<p>secara parsial terhadap pendapatan konter Pulsa di Kota Palangka Raya, Tenaga Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Pendapatan Konter Pulsa di Kota Palangka Raya, Jam Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Pendapatan Konter Pulsa di Kota Palangka Raya, Lama Usaha berpengaruh secara parsial terhadap Pendapatan Konter Pulsa di Palangka Raya, Modal, Tenaga Kerja, Jam Kerja, dan Lama Usaha berpengaruh secara simultan terhadap Pendapatan Usaha Konter Pulsa di Kota Palangka Raya.</p>
9	Adinda Fuadilla Alkumairoh, Wahyu Dwi	Pengaruh Modal Usaha, Jam Kerja, Lama Usaha dan	Modal Usaha, Jam Kerja, Lama Usaha dan	Uji Multikolinearitas, analisis regresi berganda, dan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Warsitasari (2022)	terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah Pedagang Pasar Gambar Kecamatan Wanodadi Kabupaten Blitar	pendapatan	uji asumsi klasik	modal usaha tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pendapatan pedagang mikro kecil dan menengah (UMKM) pedagang pasar Gambar. Sementara variabel jam kerja dan lama usaha memiliki dampak menguntungkan yang besar pada pendapatan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) pedagang pasar Gambar.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka teoritis merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan/persamaan nilai variabel. Kerangka pemikiran juga merupakan miniature dalam penelitian yang menjelaskan akan berbagai hal yang dilakukan dalam penelitian diantaranya adalah apa yang menjadi permasalahan penelitian, bagaimana rumusan penelitian dibuat, apa manfaatnya, analisa apa yang akan dipakai dan hasil penelitian seperti apa.

Berdasarkan uraian diatas, kerangka pikir dapat digambarkan

sebagai berikut :



1. Lama kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar.

2. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal-komparatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen (lama kerja dan jam kerja) terhadap variabel dependen (tingkat pendapatan), baik secara individu maupun bersama-sama. (Sugiyono, 2013) Metode deskriptif bertujuan untuk mengambarkan fenomena yang terjadi dilapangan secara sistematis, factual dan akurat. Pendekatan survei digunakan dalam pengumpulan data primer, dengan responden dari PT. Pelindo Regional 4 Makassar yang menjawab kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik, seperti regresi linear berganda, untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan harapan dapat memberikan manfaat praktis bagi pendapatan karyawan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini saya lakukan di Jl. soekarno No. 1 Mampu Wajo, Mampu, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90164.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, mulai dari 12 April 2025 hingga 12 Mei 2025.

## C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau informasi numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Data tersebut mencakup variabel seperti lama kerja, jam kerja dan tingkat pendapatan karyawan di PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Jenis serta sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seperti yang tertera berikut ini:

- a. Data Primer, jenis data yang di peroleh langsung dari responden, dalam hal ini yakni karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar. Terutama dari subjek penelitian, atau sumber-sumber tambahan yang mendukung, seperti hasil kuesioner yang di isi oleh karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar yang terlibat.
- b. Data Sekunder, yaitu data-data yang di dapatkan dari sumber lain yang berfungsi sebagai data pendukung yang sumbernya di peroleh dari buku atau pula perorangan hasil penelitian yang pernah di lakukan, atau data dari BPS maupun instansi-instansi yang terkait dengan penelitian agar menunjang dalam pencapaian tujuan.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merujuk pada suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan.(Sugiyono, 2013) dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar.

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019:33), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti memilih sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang dianggap penting untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 53 orang karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar.

## E. Metode Pengumpulan Data

### 1. Kusioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan data dari responden dalam penelitian atau survey tujuannya yaitu memperoleh informasi dari responden mengenai topik tertentu yang relevan dengan penelitian.

## 2. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara penulis melakukan pengamatan secara langsung kepada objek dan kegiatan. Pada objek dengan menggunakan panca indera seperti penglihatan, pendengaran, dan pencatatan secara langsung.

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat informasi yang sudah tersedia dan dapat diakses dalam bentuk dokumen, seperti teks, gambar, atau karya monumental yang termasuk dalam kategori data sekunder (Sugiyono 2019).

### F. Defenisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini yang dibuat dalam bentuk tabel :

**Tabel 3.1  
Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Lama kerja(X1)	Lama kerja adalah durasi waktu seseorang bekerja disesuaikan tempat atau perusahaan mulai dari awal bekerja hingga jangka waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah tahun bekerja diperusahaan</li> <li>2. Pengalaman Kerja</li> <li>3. Tingkat Loyalitas</li> <li>4. Kenaikan Jabatan atau promosi</li> </ol>
2	Jam Kerja (X2)	Jam kerja adalah durasi waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dalam suatu perusahaan. Pengaturan jam kerja yang efisien dapat mempengaruhi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Total jam kerja perhari/per minggu</li> <li>2. Jam Lembur</li> </ol>

		produktivitas dan kepuasan kerja.	3. Kepuasan Kerja Terkait jam kerja 4. Kepatuhan terhadap regulasi jam kerja
3	Pendapatan (Y)	Menurut Sastrohadiwiryo (2005) Pendapatan karyawan adalah keseluruhan imbalan finansial maupun non-finansial yang diterima oleh pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai kompensasi dari kontribusi mereka terhadap perusahaan	1. Total jam kerja per minggu 2. Jam Lembur 3. Kepuasan Kerja Terkait jam kerja 4. Disiplin waktu karyawan

#### G. Metode Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017) "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

Menurut Ghazali (2017) " suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau dapat juga dengan nilai chrobath alpa  $>$  standar kritis alpa, maka dikatakan valid.

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical

Package for Social Science (SPSS) for window versi 25, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017) yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi dari suatu instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji ini akan dinyatakan dalam koefisien alpha, yang berkisar antara angka 0 s.d 1. Semakin mendekati 1 sebuah alat ukur dikatakan semakin reliabel dan sebaliknya.

Menurut Sekaran (2000) Membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria melihat nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan kriteria tingkatan reliabilitas sebagai berikut:

- a) Jika nilai alpha atau  $r_{hitung}$   $0,8 - 1,0$  maka dikatakan realibilitas

baik.

- b) Jika nilai alpha atau r hitung  $0,6 - 0,799$  maka dikatakan realibilitas diterima.
- c) Jika nilai alpha atau r hitung kurang dari  $0,6$  maka dikatakan realibilitas kurang baik.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolineritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

#### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Modal regresi yang baik ialah modal yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal. Tes normalitas, tidak perlu dilakukan kepada setiap variabel yang ada akan tetapi untuk nilai nilai residu saja. Sering sekali terjadi suatu kesalahan yaitu ketika tes normalitas dilakukan untuk setiap variabel, meskipun tidak dilarang akan tetapi modal regresi memerlukan suatu normalitas pada nilai residu dan bukan variabel penelitian.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Pada uji Heteroskedastisitas, peneliti dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan yang lainnya. Salah satu model dari regresi adalah model yang memenuhi syarat bahwa ada kesamaan pada varian antara residu satu dengan pengamatan dan lainnya disebut pula dengan homoscedasticity. Bukti dari heteroskedastisitas dapat dibuat melalui penggunaan metode scatterplot dengan memplot nilai prediktif atau zpred dengan nilai sisa atau sredis. Model yang baik adalah model ketika grafik tidak mengandung pola tertentu, seperti berkumpul ditengah, memperbesar, menyempit maupun memperkecil.

## 3) Uji Multikolinearitas

Jenis uji asumsi ini dirancang guna menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linear ganda, apabila ada korelasi tinggi antara variabel independen hubungan dengan variabel independen serta variabel dependen terganggu.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan karyawan. Digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen (kriteria) dan bagaimana dua atau lebih variabel independen berfungsi sebagai predictor dalam memanipulasi

nilai variabel tersebut. Oleh karena itu, analisis regresi berganda dilakukan jika terdapat minimal dua variabel independen (Joko Subagyo, 1991). Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Pendapatan Karyawan

$A$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Lama Kerja

$X_2$  = Jam Kerja

$e$  = Kesalahan Pengganggu

#### H. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan Koefisien regresi perlu dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen. Pengujian dilaksanakan secara bersamaan dengan menggunakan uji F ataupun secara individual dengan menggunakan uji t dengan variabel dependen. Lalu akan diketahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Maka berikut penjelasannya:

##### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (lama kerja dan jam kerja) terhadap variabel dependen (pendapatan) secara terpisah. Setiap variabel diuji secara individual

dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut terhadap pendapatan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (lama kerja dan jam kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (pendapatan) di PT. Pelindo Regional 4. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel independen terhadap pendapatan.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (pendapatan). Nilai  $R^2$  yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan variabilitas pendapatan dengan baik. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model dalam menggambarkan hubungan antara lama kerja, jam kerja dan pendapatan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Perusahaan PT. Pelindo Regional 4 Makassar**

PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) merefleksikan perjalanan panjang pengelolaan pelabuhan di Indonesia timur yang selalu beradaptasi mengikuti perubahan politik, ekonomi, dan regulasi nasional. Setelah Indonesia merdeka, seluruh pelabuhan dikelola oleh Djawatan Pelabuhan, lembaga negara yang dibentuk sebagai penganti institusi kolonial. Ketika pemerintah menerapkan kebijakan nasionalisasi pada 1960, aset dan operasi pelabuhan milik Belanda diambil alih dan dilebur ke dalam Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan berdasarkan PP No. 19/1960. Langkah ini menandai komitmen negara untuk memusatkan kendali atas simpul logistik strategis, sekaligus memastikan pelabuhan dapat mendukung pembangunan ekonomi nasional yang masih sangat muda kala itu.

Memasuki 1969, pemerintah merasa perlu menyempurnakan tata kelola pelabuhan agar lebih lincah. PP No. 18/1969 membubarkan Port Authority warisan kolonial dan menggantinya dengan Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP). Selama periode 1969–1983, BPP menjalankan konsolidasi besar-besaran: menyusun ulang aset, merampingkan struktur keuangan, dan menata ulang proses operasional

sering kali disebut "masa likuidasi" sehingga sejumlah pelabuhan sementara diposisikan dalam status penataan ulang demi kesehatan fiskal jangka panjang.

Tantangan pertumbuhan ekonomi dekade 1980-an mendorong pemerintah mengonversi BPP menjadi badan usaha dengan orientasi niaga tanpa meninggalkan fungsi pelayanan publik. Melalui PP No. 11/1983 dan PP No. 17/1983, berdirilah Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan IV yang merupakan hasil penggabungan PN Pelabuhan V, VI, VII, VIII, plus enam pelabuhan di Irian Jaya (kini Papua). Status Perum memberi keleluasaan manajerial dan finansial lebih besar misalnya, Perum dapat mencari pendanaan mandiri sambil tetap diikat kewajiban pelayanan publik.

Status persero mengalihkan logika bisnis perusahaan ke prinsip korporasi murni: transparansi, akuntabilitas, dan profitabilitas, seraya pemerintah melalui Kementerian BUMN tetap memegang 100 % saham untuk memastikan kepentingan nasional terjaga. Sejak saat itu, kantor pusat di Jalan Soekarno No. 1 Makassar memimpin 17 pelabuhan cabang, tiga anak perusahaan, dan satu entitas afiliasi yang tersebar di sebelas provinsi Indonesia timur dari Sulawesi, Kalimantan Utara, Maluku, hingga Papua menjadikannya gerbang utama eksport-impor kawasan timur.

Dalam kiprahnya, Pelindo IV merumuskan visi “menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan berstandar internasional yang mandiri dan sehat” kemudian dimutakhirkan menjadi “pimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia, pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia.” Misi turunan visi tersebut menitikberatkan pada pemberian layanan pelabuhan yang prima, pengembangan wilayah, dan peningkatan kompetensi sekaligus kesejahteraan SDM faktor krusial mengingat kompleksnya tantangan infrastruktur di wilayah timur yang geografisnya terpencar-pencar.

Puncak restrukturisasi terjadi pada 1 Oktober 2021, saat pemerintah melebur empat Pelindo (I, II, III, IV) ke dalam satu entitas nasional: PT Pelindo (Persero). Dalam skema baru itu, eks-Pelindo IV menjadi Pelindo Regional 4 Makassar. Integrasi ini bertujuan menghapus tumpang tindih layanan, memperbesar skala investasi, menstandarkan tarif, serta menghubungkan rantai logistik nasional dari Sabang hingga Merauke di bawah satu jendela pelayanan (*single billing, single submission, dan single command*). Bagi Makassar sendiri, status regional baru memberi akses langsung ke modal dan teknologi Pelindo pusat, memacu modernisasi pelabuhan termasuk otomasi terminal peti kemas, peningkatan kapasitas dermaga, serta pembangunan sistem informasi terintegrasi yang ujung-ujungnya menurunkan biaya logistik dan meningkatkan daya saing ekspor komoditas timur seperti nikel, CPO, kayu, dan perikanan.

perjalanan Pelindo Regional 4 Makassar bermula dari semangat nasionalisasi, berkembang ke era konsolidasi BPP, berubah menjadi Perum untuk memperkuat fungsi pelayanan publik-komersial, lalu lahir sebagai Persero yang mendorong efisiensi korporasi, dan akhirnya menyatu dalam holding Pelindo demi optimalisasi jaringan pelabuhan nasional. Rangkaian metamorfosis ini menjelaskan mengapa perusahaan tetap relevan: ia senantiasa menyesuaikan struktur hukumnya dengan tuntutan zaman tanpa mengabaikan mandat strategis untuk menjamin konektivitas dan pertumbuhan ekonomi Indonesia bagian timur.

## 2. Visi dan Misi PT. Pelindo Regional 4 Makassar

### a. Visi

“Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi yang berkelas dunia”.

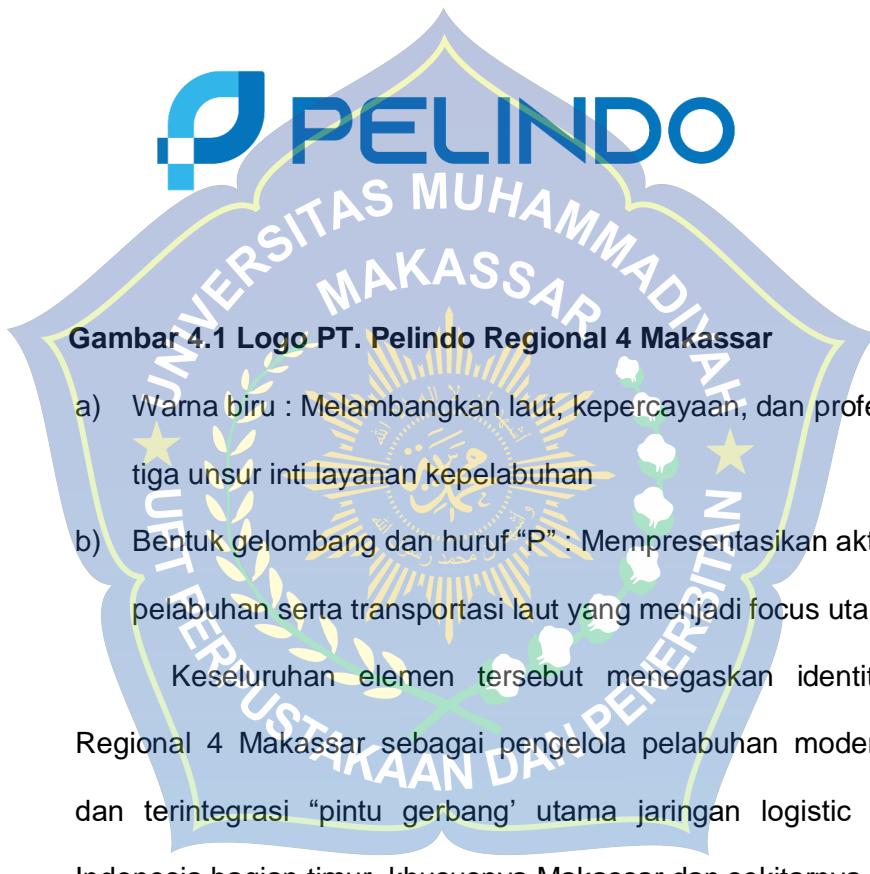
### b. Misi

1. Membangun dan memperluas jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas serta integrasi layanan demi mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.
2. Melaksanakan transformasi layanan dan pengembangan infrastruktur pelabuhan untuk memenuhi kebutuhan seluruh pengguna jasa di wilayah kerja Regional 4.
3. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional melalui digitalisasi serta standardisasi misalnya penerapan

aplikasi PTOS-M untuk memangkas waktu *port stay* dan *cargo stay* sekaligus menekan praktik pungli.

4. Menyediakan pelayanan pelabuhan yang aman, tertib, nyaman, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan serta keberlanjutan bisnis.

### 3. Gambar Logo dan Arti Logo PT. Pelindo Regional 4 Makassar



#### 4. Struktur Organisasi PT. Pelindo Regional 4 Makassar

Berikut ringkasan struktur organisasi PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang diumumkan kembali melalui berbagai rilid korporasi dan pemberitaan resmi :

**Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelindo Regional 4 Makassar**

Tingkatan	Jabatan/Unit	Nama pejabat (terbaru)	Keterangan fungsi utama
Regional Executive Level	Executive Director 4 (Kepala Regional 4)	H. Abdul Azis	Memimpin seluruh kegiatan operasional, komersial, dan pengembangan pelabuhan di 13 cabang/terminal Regional 4 yang tersebar di Sulawesi, Maluku, dan Papua.
	Deputy Executive Director 4	— (belum dipublikasikan)	Mendampingi Executive Director dalam perencanaan strategis dan pengawasan kinerja regional.
Regional Functional Division	Regional Finance & Risk Management Division Head	Muhammad Iqbal	Pengelolaan keuangan, akuntansi, manajemen risiko, dan GCG regional.
	Regional Human Capital & General Affairs Division Head	Nur Hidayati	SDM, organisasi, administrasi umum, dan layanan umum regional.
	Regional Operation &	Arif Prasetyo	Perencanaan

	Engineering Division Head		dan pengendalian operasi jasa kepelabuhanan, pemeliharaan fasilitas, serta HSSE.
	Regional Commercial & Customer Experience Division Head	Rachmat Kurniawan	Pengembangan bisnis, penetapan tarif, pemasaran, dan layanan pelanggan.
	Regional Information Technology Division Head	-	Transformasi digital, infrastruktur TI, dan sistem aplikasi kepelabuhanan.
Cabang Utama	General Manager Pelindo Regional 4 Cabang Makassar	Iwan Sjarifuddin	Menjalankan operasional harian Pelabuhan Makassar dan koordinasi dengan terminal petikemas, curah cair/padat, penumpang, serta mitra logistik.
	Deputy GM Operasional	Andi Bahri	Pengelolaan sandar-muat, marine services, VTS, dan fasilitas terminal.
	Deputy GM Komersial	Yuliana Sari	Penagihan jasa, kontrak pelanggan, & pemenuhan SLA layanan.
	Deputy GM Teknik & Pemeliharaan	Ir. Sudarsono	Proyek pengembangan

			dermaga, peralatan bongkar-muat, dan pemeliharaan aset.
	Deputy GM Keuangan & Administrasi	Fitri Rahayu	Akuntansi cabang, treasury, procurement, dan administrasi umum.
Unit Pendukung Cabang	HSSE, SPI (Satuan Pengawasan Internal), Legal & Compliance, dan Sekretariat Perusahaan Cabang	-	Menjamin keselamatan, kepatuhan, dan tata kelola di tingkat cabang.

- a. Pelindo pasca-merger 2021 mengadopsi struktur '*holding-regional-sub-holding*'. Di level regional, *Executive Director* bertindak layaknya "mini-CEO" untuk seluruh cabang di wilayahnya. Regional 4 berpusat di Makassar dan mengawasi pelabuhan-pelabuhan strategis seperti Makassar New Port, Balikpapan, Bitung, dan Jayapura.
- b. Di bawah regional terdapat cabang (*branch*), Pelabuhan Makassar adalah cabang terbesar dan sekaligus lokasi kantor Regional 4. GM cabang bertanggung jawab langsung kepada *Executive Director* 4.
- c. Divisi-divisi fungsional regional (keuangan, HCGA, operasi, komersial, TI) memberikan *shared-services* serta arahan kebijakan ke seluruh cabang.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

#### a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menjadi penting dalam konteks penelitian ini karena dapat memberikan wawasan mengenai partisipasi dan peran gender dari karyawan yang menjadi objek penelitian. Data ini penting untuk menunjukkan sejauh mana distribusi jenis kelamin dapat memengaruhi hasil penelitian, terutama jika terdapat perbedaan dalam lama kerja, jam kerja, atau tingkat pendapatan antara karyawan laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	35	66,04%
Perempuan	18	33,96%
Total	53	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 66,04%, sementara responden perempuan berjumlah 18 orang atau 33,96%. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki mendominasi dalam pengambilan sampel penelitian ini.

#### b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan salah satu aspek penting yang dianalisis untuk memahami latar belakang

demografis responden serta bagaimana usia dapat memengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang diperoleh, usia responden dalam penelitian ini bervariasi, mencerminkan keberagaman pengalaman kerja dan tahap kehidupan para karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
<b>20–29</b>	10	18,87%
<b>30–39</b>	20	37,74%
<b>40–49</b>	19	35,85%
<b>50–59</b>	4	7,55%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada rentang usia 30–39 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 37,74%, disusul usia 40–49 tahun sebanyak 19 orang (35,85%). Sementara itu, usia 20–29 tahun berjumlah 10 orang (18,87%) dan usia 50–59 tahun sebanyak 4 orang (7,55%). Distribusi ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif, yang memungkinkan mereka memiliki pengalaman dan kapasitas kerja yang relevan terhadap topik penelitian.

## 2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

### a) Deskripsi Variabel Lama Kerja (X1)

Variabel lama kerja merupakan salah satu variabel independen yang memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat pendapatan karyawan. Variabel ini menggambarkan durasi atau

jangka waktu seorang karyawan telah bekerja di perusahaan sejak pertama kali dipekerjakan hingga saat penelitian dilakukan.

**Tabel4.4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Lama Kerja (X1)**

Indikator	1 (STS)F	%	2 (TS)F	%	3 (N)F	%	4 (S)F	%	5 (SS)F	%	Mean
X1.1	0	0.0	1	1.92	25	48.08	17	32.69	9	17.31	3.65
X1.2	0	0.0	1	1.96	17	33.33	18	35.29	15	29.41	3.92
X1.3	0	0.0	0	0.00	11	21.57	23	45.10	17	33.33	4.12
X1.4	0	0.0	0	0.00	9	17.65	29	56.86	13	25.49	4.08
X1.5	0	0.0	0	0.00	16	31.37	22	43.14	13	25.49	3.94
X1.6	0	0.0	0	0.00	13	25.49	21	41.18	17	33.33	4.08
X1.7	0	0.0	1	1.96	12	23.53	22	43.14	16	31.37	4.04
X1.8	0	0.0	1	1.96	11	21.57	22	43.14	17	33.33	4.08
X1.9	0	0.0	1	1.96	17	33.33	24	47.06	9	17.65	3.80
X1.10	0	0.0	0	0.00	14	27.45	17	33.33	20	39.22	4.12
X1.11	0	0.0	0	0.00	8	15.69	25	49.02	18	35.29	4.20
X1.12	0	0.0	0	0.00	10	20.00	24	48.00	16	32.00	4.12

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tanggapan terhadap 12 pernyataan indikator pada variabel Lama Kerja secara umum menunjukkan kecenderungan nilai rata-rata di atas 3,5, yang berarti mayoritas responden memberikan penilaian setuju hingga sangat setuju. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,20 pada indikator X1.11, menandakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa indikator tersebut relevan dengan pengalaman mereka. Tidak adanya responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” menunjukkan bahwa pernyataan yang diberikan telah dipahami dan dianggap sesuai oleh mayoritas responden.

### b) Deskripsi Variabel Jam Kerja (X2)

Jam kerja dalam konteks ini diartikan sebagai durasi atau waktu aktif seorang karyawan bekerja setiap harinya, yang umumnya diatur berdasarkan ketentuan perusahaan serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Biasanya, jam kerja reguler diatur sekitar delapan jam per hari atau empat puluh jam per minggu. Namun, dalam praktiknya, beberapa karyawan dapat bekerja melebihi jam tersebut karena tuntutan pekerjaan, sistem lembur, atau fleksibilitas kerja yang diberlakukan perusahaan.

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terkait Variabel Jam Kerja (X2)**

Indikator	F (STS)	% (STS)	F (TS)	% (TS)	F (N)	% (N)	F (S)	% (S)	F (SS)	% (SS)	Mean
X2.1	0	0.0	0	0.00	25	47.17	22	41.51	6	11.32	3.64
X2.2	0	0.0	1	1.89	18	33.96	25	47.17	9	16.98	3.79
X2.3	0	0.0	1	1.89	19	35.85	18	33.96	15	28.30	3.89
X2.4	0	0.0	2	3.77	16	30.19	22	41.51	13	24.53	3.87
X2.5	0	0.0	0	0.00	7	13.21	28	52.83	18	33.96	4.21
X2.6	0	0.0	0	0.00	15	28.30	22	41.51	16	30.19	4.02
X2.7	0	0.0	1	1.89	15	28.30	26	49.06	11	20.75	3.89
X2.8	0	0.0	1	1.89	16	30.19	23	43.40	13	24.53	3.91
X2.9	0	0.0	0	0.00	9	16.98	29	54.72	15	28.30	4.11

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tanggapan responden terhadap 9 indikator variabel Jam Kerja juga menunjukkan konsistensi pada tingkat persetujuan yang tinggi. Rata-rata nilai tertinggi terdapat pada indikator X2.5 dengan skor 4,21, yang berarti responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menandakan persepsi positif terhadap struktur dan durasi jam kerja yang mereka alami. Ketidakhadiran jawaban “Sangat

Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju” yang dominan menunjukkan tingkat kepuasan responden terhadap aspek jam kerja.

### c) Deskripsi Variabel Pendapatan (Y)

Variabel Pendapatan merupakan variabel dependen atau variabel terikat yang menjadi fokus utama dari penelitian ini. Variabel ini menggambarkan besarnya kompensasi atau imbalan finansial yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu periode waktu tertentu, umumnya dalam hitungan bulanan.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terkait Variabel Pendapatan (Y)**

Indikator	1 (STS)F	% (TS)F	2 (TS)F	% (N)F	3 (S)F	% (SS)F	4 (S)F	% (SS)F	5 (SS)F	% (SS)F	Mean
Y1	0	0.00	1	1.89	20	37.74	21	39.62	11	20.75	3.79
Y2	0	0.00	0	0.00	14	26.42	27	50.94	12	22.64	3.96
Y3	0	0.00	1	1.89	23	43.40	19	35.85	10	18.87	3.72
Y4	0	0.00	0	0.00	14	26.42	22	41.51	17	32.08	4.06
Y5	0	0.00	0	0.00	10	18.87	26	49.06	17	32.08	4.13
Y6	0	0.00	0	0.00	11	20.75	23	43.40	19	35.85	4.15
Y7	0	0.00	0	0.00	18	33.96	23	43.40	12	22.64	3.89
Y8	0	0.00	0	0.00	12	22.64	26	49.06	15	28.30	4.06
Y9	0	0.00	0	0.00	12	22.64	24	45.28	17	32.08	4.09
Y10	0	0.00	0	0.00	14	26.42	30	56.60	9	16.98	3.91
Y11	0	0.00	0	0.00	9	16.98	34	64.15	10	18.87	4.02
Y12	0	0.00	0	0.00	11	20.75	26	49.06	16	30.19	4.09

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel tanggapan responden terhadap variabel Pendapatan (Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 3.70, yang berarti tanggapan responden cenderung setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait pendapatan mereka. Indikator dengan mean tertinggi adalah Y6 (4.15), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden

menyetujui bahwa pendapatan yang diterima, termasuk bonus atau insentif tambahan, telah memadai. Hal ini terlihat dari persentase skor 4 (S) dan 5 (SS) yang cukup dominan, yaitu 43.40% dan 35.85%. Indikator dengan mean terendah adalah Y3 (3.72). Meskipun masih berada dalam kategori "setuju", nilai ini menunjukkan adanya sedikit keraguan dari responden terhadap pernyataan pada indikator tersebut. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh persepsi subjektif terhadap kecukupan pendapatan dalam memenuhi kebutuhan tertentu. Seluruh indikator menunjukkan distribusi jawaban yang positif, dengan skor 4 dan 5 selalu mendominasi setiap item. Tidak terdapat responden yang memiliki skor 1 (STS), dan hanya satu indikator (Y1 dan Y3) yang memiliki skor 2 (TS) sebanyak satu responden (1.89%).

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. 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 (X1)

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; $\alpha = 0,05$ )	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.

#### 4. 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 alpha 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:

- a) Variabel Lama Kerja (X1) memiliki Alpha sebesar 0,815
- b) Variabel Jam Kerja (X2) sebesar 0,783
- c) 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.

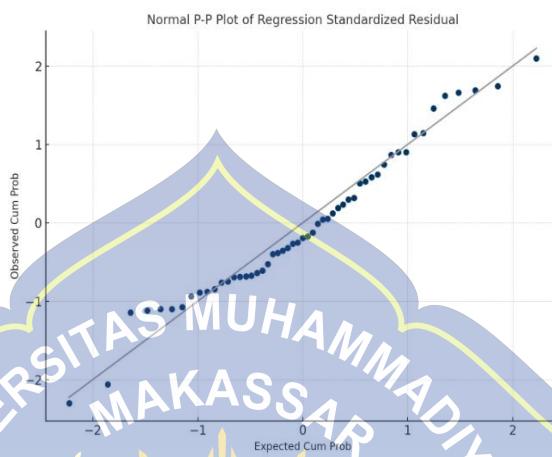
## 5. Uji Asumsi Klasik

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 ( $\alpha = 5\%$ ), 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

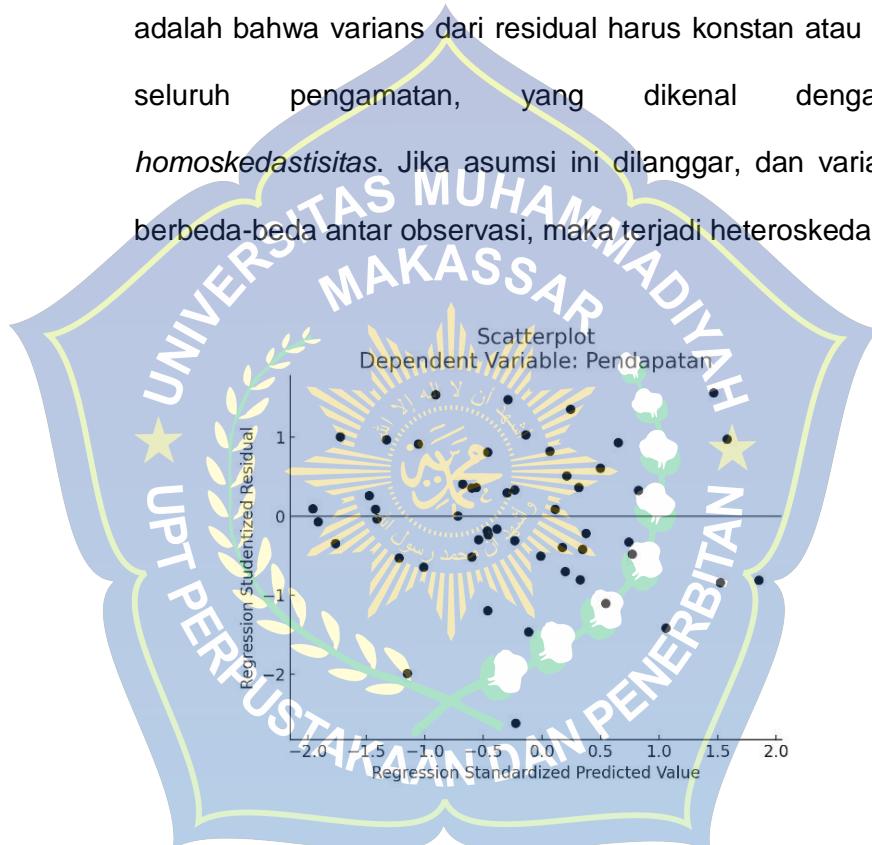
**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

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.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan dua variabel independen, yaitu lama kerja ( $X_1$ ) dan jam kerja ( $X_2$ ), 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  $X_1$  (lama kerja) dan  $X_2$  (jam kerja) adalah nol, maka nilai prediksi pendapatan ( $Y$ )

- a) 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.
- b) Nilai koefisien lama kerja ( $b_1$ ) 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,
- c) Nilai koefisien jam kerja ( $b_2$ ) 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

## 7. 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  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan  $\text{Sig.} < 0,05$ .

### c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau  $R^2$  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.

## C. Analisis dan Interpretasi Data (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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. 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.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas variabel seperti pendidikan, keterampilan, dan jenis pekerjaan, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau studi lintas sektor untuk hasil yang lebih komprehensif
2. Pemerintah perlu memperkuat regulasi upah berbasis masa kerja dan jam kerja, serta memastikan perlindungan atas hak lembur dan beban kerja karyawan melalui pengawasan ketenagakerjaan yang ketat.
3. PT Pelindo disarankan menerapkan sistem kompensasi yang adil berdasarkan lama kerja dan jam kerja, serta menjaga keseimbangan kerja-kesehatan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Muajir. 2020. "Modal Kerja, Perputaran Piutang, Persediaan Dan Penjualan Terhadap Laba Bersih." *JurnalWiraEkonomiMikroskil* 10(01): 33–44.
- 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.
- 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. 2 JURNAL ADMINISTRO *Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon.* <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.
- Rismauli Br Manalu, Ernita, Asep Machpuдин, 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).
- Rizkie, Nila, Hetty 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.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- 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.* In Institut Agama Islam Negeri. Bengkulu.

- 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>
- Mtdcc. (2011). *Laporan Tahunan Annual Report*. 1–154.
- 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, 94. <http://repository.uinsu.ac.id/6632/>
- 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 ....)* 9865, 167–180. <http://repositori.unsil.ac.id/2034/3/BAB I.pdf>
- 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>
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial survey: Navigating new thresholds*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>
- 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*.
- 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>

Sup

Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2024). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and



# LAMPIRAN



**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Kuesioner Variabel X1 – Lama Kerja

**Indikator: Jumlah Tahun Bekerja di Perusahaan**

**Petunjuk:** Silakan beri tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

**Skala Likert:**

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Saya Telah lama bekerja cukup lama di PT. Pelindo Regional 4 Makassar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Masa Kerja saya menunjukkan dedikasi saya terhadap perusahaan ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Lama Saya bekerja memberi kontribusi pada kepercayaan yang diberikan perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Jumlah Tahun saya bekerja memengaruhi peningkatan keterampilan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Kuesioner Variabel X1 – Lama Kerja

**Indikator: Pengalaman kerja**

**Petunjuk:** Silakan beri tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

**Skala Likert:**

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Saya telah mendapatkan banyak pengalaman selama bekerja di perusahaan ini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Pengalaman kerja saya meningkatkan kepercayaan atasan terhadap saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pengalaman saya selama ini memberikan dampak positif terhadap pendapatan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pengalaman kerja saya membantu saya menyelesaikan tugas lebih efisien	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kuesioner Variabel X1 – Lama Kerja

**Indikator: Tingkat Loyalitas**

**Petunjuk:** Silakan beri tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

**Skala Likert:**

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan				
		1	2	3	4
1	Saya merasa memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya tetap bekerja secara maksimal meskipun menghadapi tekanan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya semakin loyal terhadap perusahaan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Kuesioner Variabel X2: Jam Kerja (Indikator: Total Jam Kerja per Hari/per Minggu)**

**Petunjuk Pengisian:**

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini.

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Jam kerja saya saat ini sesuai dengan ketentuan perusahaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya bekerja lebih dari 8 jam per hari untuk menyelesaikan tugas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Jam kerja yang saya jalani tidak mengganggu keseimbangan hidup saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Kuesioner Variabel X2: Jam Kerja (Indikator: Jam Lembur)

#### Petunjuk Pengisian:

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini.

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Saya sering bekerja lembur di luar jam kerja normal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya bersedia melakukan lembur jika itu berdampak pada peningkatan pendapatan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Jam lembur yang saya lakukan berdampak positif terhadap pendapatan bulanan saya..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Kuesioner Variabel X2: Jam Kerja (Indikator: Kepuasan Kerja Terkait Jam Kerja)**

**Petunjuk Pengisian:**

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini.

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No

Pernyataan

1 2 3 4

- 1 Saya merasa puas dengan jumlah jam kerja yang saya jalani setiap hari.
- 2 Waktu kerja saya memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 3 Saya merasa tidak terbebani dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan ini

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				



### Kuesioner Variabel Y: Tingkat Pendapatan (Indikator: Gaji Pokok per Bulan)

#### Petunjuk Pengisian:

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini.

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Saya merasa gaji pokok saya mencerminkan beban kerja yang saya jalani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Gaji pokok saya saat ini sudah sesuai dengan pengalaman dan masa kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Gaji pokok yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Kuesioner Variabel Y: Tingkat Pendapatan (Indikator: Tunjangan dan Insentif Tambahan)**

**Petunjuk Pengisian:**

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Saya menerima tunjangan yang mendukung kebutuhan saya di luar gaji pokok..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tunjangan dan insentif yang saya terima meningkatkan kepuasan kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### Kuesioner Variabel Y: Tingkat Pendapatan

**Indikator: Bonus Berdasarkan Kinerja atau Lama Kerja**

**Petunjuk Pengisian:**

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini.

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Lama kerja saya berpengaruh terhadap besarnya bonus yang saya dapatkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa puas dengan sistem pemberian bonus yang ada di perusahaan ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Lama kerja saya berpengaruh terhadap besarnya bonus yang saya dapatkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Kuesioner Variabel Y: Tingkat Pendapatan Indikator: Pendapatan Total Setelah Potongan Pajak dan Tunjangan**

**Petunjuk Pengisian:**

Beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda mengenai pernyataan berikut ini.

Skala penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1 2 3 4			
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Saya memahami jumlah pendapatan bersih yang saya terima setelah potongan pajak dan tunjangan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa sistem penggajian setelah potongan di perusahaan ini adil dan transparan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa pendapatan bersih saya layak jika dibandingkan dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA**  
**Lama Kerja (X1)**

Lama Kerja (X1)													Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12		
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	42	
4	2	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	44	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	43	
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	53	
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	47	
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	49	
3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	46	
3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	52	
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	44	
3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	44	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	41	
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	3	46	
3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	48	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	55	

3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	53
4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	5	4	48
3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	49
4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	48
3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	43
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	53
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	50
2	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	42
3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	46
4	5	5	3	5	3	2	4	4	3	3	3	44
3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	5	3	45
4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	44
4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	42
3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	48

3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	4	5	45
4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53
3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	48
4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	51
3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	48
4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	54
3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	39
4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	51
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	44
4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	47

### Jam Kerja (X2)

Jam Kerja (X2)										Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		
3	3	4	4	3	4	3	4	5	33	
4	3	3	5	3	3	3	4	5	33	
3	4	4	5	5	5	4	3	3	36	
4	4	4	3	5	5	4	5	5	39	
4	3	5	3	4	4	4	4	5	36	
3	4	4	5	5	4	4	3	4	36	
4	3	5	5	4	5	4	5	4	39	
3	4	3	4	4	4	3	4	4	33	
4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	36	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	
5	5	5	4	5	5	4	3	5	41	
5	5	4	5	4	4	4	4	5	40	
3	5	4	4	5	4	3	2	5	35	
4	3	5	3	5	4	5	4	4	37	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
3	2	3	3	3	4	3	4	3	28	
4	4	3	5	4	4	4	5	4	37	

4	4	3	2	4	4	4	5	5	35
3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
3	4	4	5	5	5	4	3	4	37
3	4	5	3	4	5	4	4	4	36
3	4	5	3	5	4	4	3	4	35
3	4	5	4	4	5	3	5	3	36
3	3	3	4	5	3	4	4	5	34
4	4	5	4	5	5	4	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	3	4	3	3	2	3	4	30
3	3	3	3	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
3	3	4	4	5	3	3	5	3	33
3	4	3	4	5	5	5	4	3	36
4	3	4	5	4	3	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	5	5	4	4	4	41
3	5	3	4	4	3	5	5	3	35
3	4	3	4	5	3	3	3	4	32
5	4	3	5	4	3	5	4	3	36
3	3	3	3	4	4	3	3	3	29

3	3	4	3	3	4	4	3	5	32
4	5	4	3	4	4	4	4	5	37
3	4	3	3	4	5	3	3	3	31
4	5	4	4	4	4	3	4	4	36
4	3	5	5	4	4	5	4	5	39
4	3	5	3	5	4	4	5	4	37
4	3	3	2	4	3	5	5	3	32
3	3	3	4	4	5	5	5	4	36
3	3	2	3	3	4	3	4	4	29
4	3	5	4	4	3	4	3	4	34
4	4	5	4	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	4	5	3	3	3	4	32
4	5	4	4	4	4	3	3	4	35
1872									

Pendapatan (Y)												Total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	43
3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	46
3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	45

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43
3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	42
3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	42
3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	49
3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	45
4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	58
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	42
4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	45
4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	50
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	50
3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	45

4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	47
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	45
4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	44
3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	49
5	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3	4	4	46
3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	43
3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	3	4	5	45
3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	44
3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	52
3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	45
5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	49
4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	51
3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	49

4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	41
3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	43
4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	48
5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	49
4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	50
3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52

2537



### LAMPIRAN 3

#### ANALISIS DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

##### Deskripsi Variabel Lama Kerja (X1)

##### Tanggapan Responden Terkait Variabel Lama Kerja (X1)

<i>Indikator</i>	<b>1</b>	<b>%</b>	<b>2</b>	<b>%</b>	<b>3</b>	<b>%</b>	<b>4</b>	<b>%</b>	<b>5</b>	<b>%</b>	<b>Mean</b>
	(STS)F	(TS)F	(N)F	(S)F	(SS)F						
X1.1	0	0.0	1	1.92	25	48.08	17	32.69	9	17.31	3.65
X1.2	0	0.0	1	1.96	17	33.33	18	35.29	15	29.41	3.92
X1.3	0	0.0	0	0.00	11	21.57	23	45.10	17	33.33	4.12
X1.4	0	0.0	0	0.00	9	17.65	29	56.86	13	25.49	4.08
X1.5	0	0.0	0	0.00	16	31.37	22	43.14	13	25.49	3.94
X1.6	0	0.0	0	0.00	13	25.49	21	41.18	17	33.33	4.08
X1.7	0	0.0	1	1.96	12	23.53	22	43.14	16	31.37	4.04
X1.8	0	0.0	1	1.96	11	21.57	22	43.14	17	33.33	4.08
X1.9	0	0.0	1	1.96	17	33.33	24	47.06	9	17.65	3.80
X1.10	0	0.0	0	0.00	14	27.45	17	33.33	20	39.22	4.12
X1.11	0	0.0	0	0.00	8	15.69	25	49.02	18	35.29	4.20
X1.12	0	0.0	0	0.00	10	20.00	24	48.00	16	32.00	4.12

Hasil Olah Data SPSS, 2025

##### Deskripsi Variabel Jam Kerja (X1)

##### Tanggapan Responden Terkait Variabel Jam Kerja (X2)

<i>Indikator</i>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>% (N)</b>	<b>F</b>	<b>% (S)</b>	<b>F</b>	<b>% (SS)</b>	<b>Mean</b>
	(STS)	(STS)	(TS)	(TS)	(N)	(S)	(S)	(SS)	(SS)	(SS)	
X2.1	0	0.0	0	0.00	25	47.17	22	41.51	6	11.32	3.64
X2.2	0	0.0	1	1.89	18	33.96	25	47.17	9	16.98	3.79
X2.3	0	0.0	1	1.89	19	35.85	18	33.96	15	28.30	3.89
X2.4	0	0.0	2	3.77	16	30.19	22	41.51	13	24.53	3.87
X2.5	0	0.0	0	0.00	7	13.21	28	52.83	18	33.96	4.21
X2.6	0	0.0	0	0.00	15	28.30	22	41.51	16	30.19	4.02
X2.7	0	0.0	1	1.89	15	28.30	26	49.06	11	20.75	3.89
X2.8	0	0.0	1	1.89	16	30.19	23	43.40	13	24.53	3.91
X2.9	0	0.0	0	0.00	9	16.98	29	54.72	15	28.30	4.11

Hasil Olah Data SPSS, 2025

### Deskripsi Variabel Pendapatan (Y)

#### Tanggapan Responden Terkait Variabel Pendapatan (Y)

<i>Indikator</i>	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Mean
	(STS)F		(TS)F		(N)F		(S)F		(SS)F		
Y1	0	0.00	1	1.89	20	37.74	21	39.62	11	20.75	3.79
Y2	0	0.00	0	0.00	14	26.42	27	50.94	12	22.64	3.96
Y3	0	0.00	1	1.89	23	43.40	19	35.85	10	18.87	3.72
Y4	0	0.00	0	0.00	14	26.42	22	41.51	17	32.08	4.06
Y5	0	0.00	0	0.00	10	18.87	26	49.06	17	32.08	4.13
Y6	0	0.00	0	0.00	11	20.75	23	43.40	19	35.85	4.15
Y7	0	0.00	0	0.00	18	33.96	23	43.40	12	22.64	3.89
Y8	0	0.00	0	0.00	12	22.64	26	49.06	15	28.30	4.06
Y9	0	0.00	0	0.00	12	22.64	24	45.28	17	32.08	4.09
Y10	0	0.00	0	0.00	14	26.42	30	56.60	9	16.98	3.91
Y11	0	0.00	0	0.00	9	16.98	34	64.15	10	18.87	4.02
Y12	0	0.00	0	0.00	11	20.75	26	49.06	16	30.19	4.09

Hasil Olah Data SPSS, 2025



## LAMPIRAN 4

### UJI VALIDITAS

#### Lama Kerja (X1)

<i>Indikator</i>	r-hitung	r-tabel	Sig. (p)	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

Hasil Olah Data SPSS, 2025

#### Jam Kerja (X2)

<i>Indikator</i>	r-hitung	r-tabel	Sig. (p)	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

Hasil Olah Data SPSS, 2025

#### Pendapatan (Y)

<i>Indikator</i>	r-hitung	r-tabel (n = 53; $\alpha = 0,05$ )	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

Hasil Olah Data SPSS, 2025

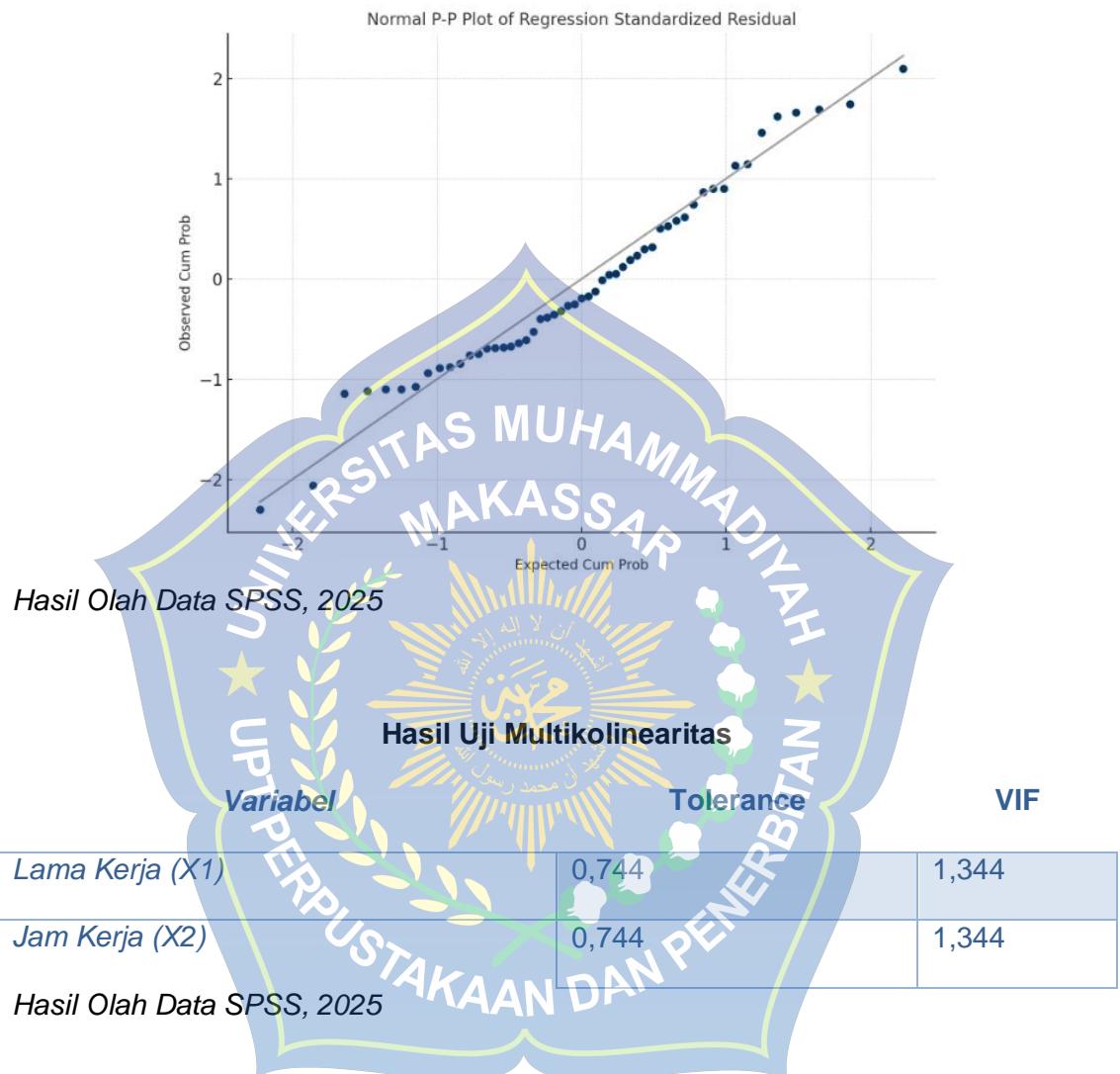


**LAMPIRAN 5****UJI REALIBILITAS**

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

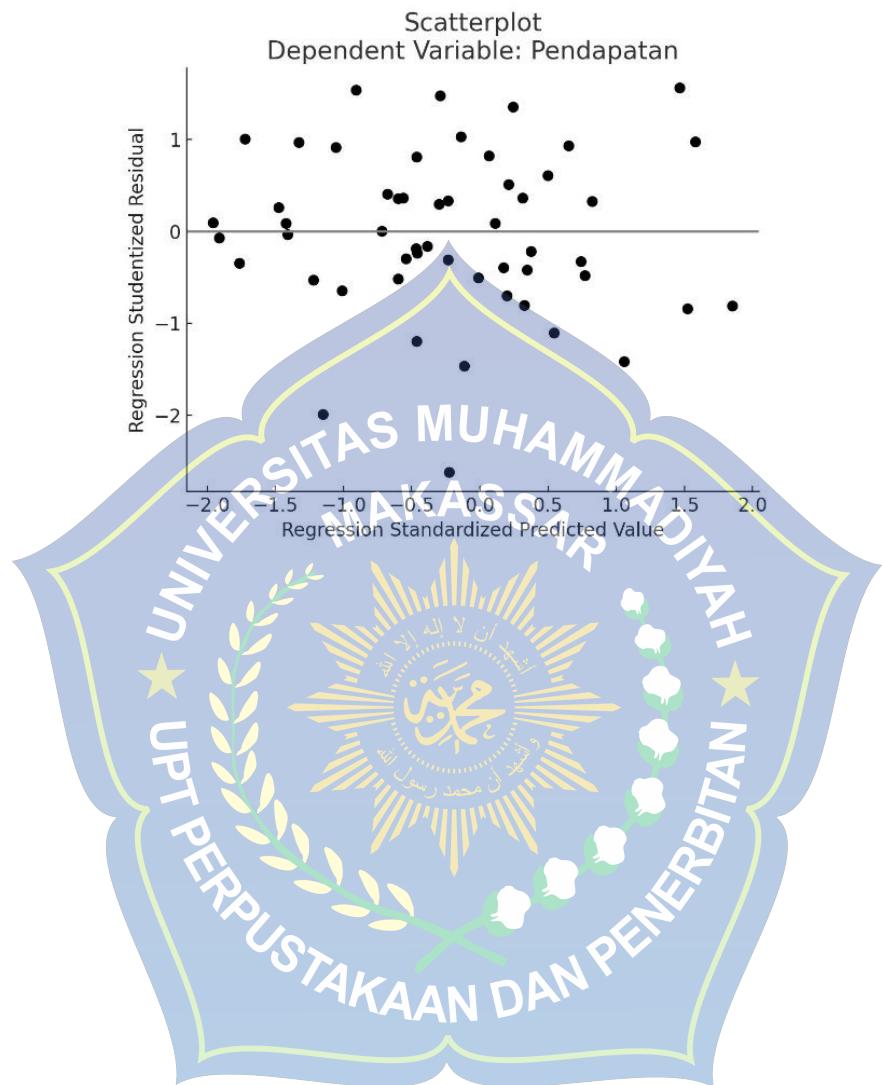
*Hasil Olah Data SPSS, 2025*



**LAMPIRAN 6****UJI ASUMSI KLASIK****Hasil Uji Normalitas Residual**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025



## LAMPIRAN 7

### REGRESI LINEAR BERGANDA

#### Hasil Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	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

*Hasil Olah Data SPSS, 2025*



## LAMPIRAN 8

### UJI HIPOTESIS

#### 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

Hasil Olah Data SPSS, 2025

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

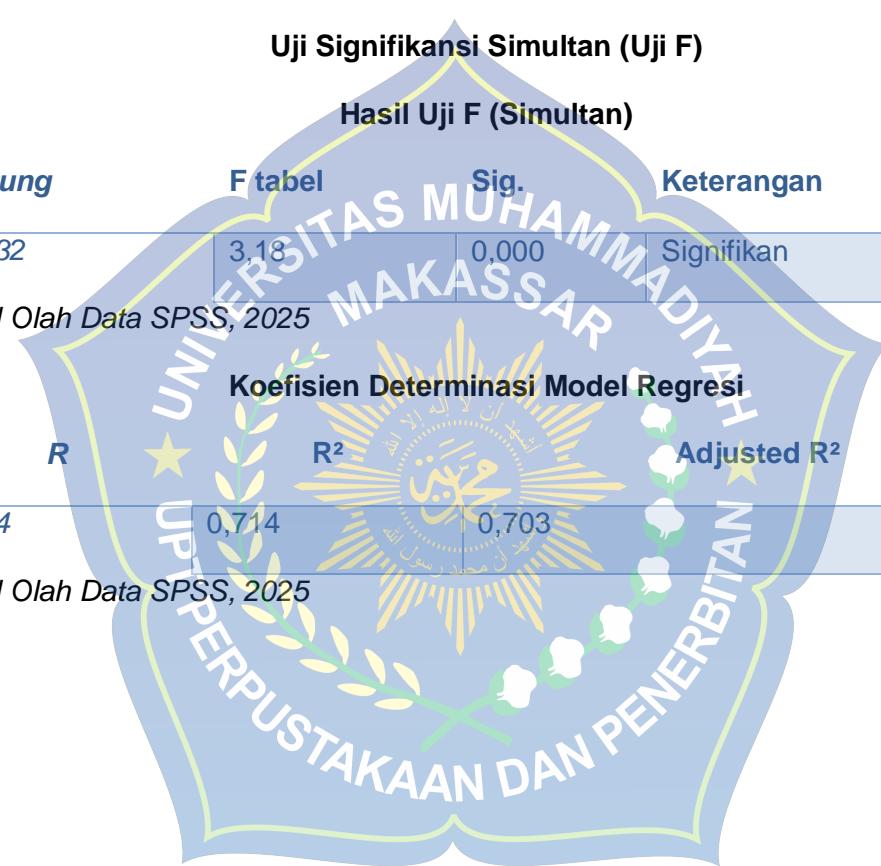
F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
64,432	3,18	0,000	Signifikan

Hasil Olah Data SPSS, 2025

#### Koefisien Determinasi Model Regresi

R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
0,844	0,714	0,703

Hasil Olah Data SPSS, 2025



## LAMPIRAN 9

### Dokumentasi Penelitian

Membagikan Kuesioner dan Observasi Lapangan



## LAMPIRAN 10

### PERSURATAN

#### a). Surat Izin Penelitian Fakultas



## b). Surat Izin Penelitian Provinsi Sulawesi Selatan



c). Surat Balasan Izin Penelitian PT. Pelindo Regional 4 Makassar



Nomor : HM.03.05/21/5/2/B3.1/B3/MKSR-25  
 Lampiran : 1  
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Makassar, 21 Mei 2025

Kepada Yth. Ketua LP3M Unismuh Makassar  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259, Kota Makassar  
 di  
 Tempat

1. Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor: 4750/S.01/PTSP/2025 tanggal 21 April 2025 perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Kami menyetujui pelaksanaan permohonan izin penelitian dibawah ini:

Nama : Amanda Masi  
 NIM : 105711107321  
 Program Studi : Strata 1 (S1) Ekonomi Pembangunan  
 Judul : Pengaruh Lama Kerja dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

2. Sehubungan dengan kegiatan penelitian tersebut dan untuk efektivitas pelaksanaannya, maka kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:  
 a. Menyampaikan proposal penelitian dalam bentuk soft copy;  
 b. Melakukan konfirmasi sebelumnya saat ingin mengambil data yang dibutuhkan;  
 c. Untuk konfirmasi dan informasi lebih lanjut dapat menghubungi narahubung Ibu Hastuti (0823-3965-0700) atau Sdr. Muh. Qithfir Yusuf (0852-1183-8376);

3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

CABANG MAKASSAR  
 MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA  
 Pelaksana Harian  
 MANAGER KEUANGAN



HATIJAH  
 NIP. 103041

Tembusan Yth. : Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan



## LAMPIRAN 11

### HASIL PLAGIASI



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

*Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

#### **SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Amanda Masi  
 Nim : 105711107321  
 Program Studi : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6%	10 %
2	Bab 2	24%	25 %
3	Bab 3	9%	15 %
4	Bab 4	9%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

Dinyatakan telah **lulus** cek plagiat yang diadakan oleh UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Juli 2025

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



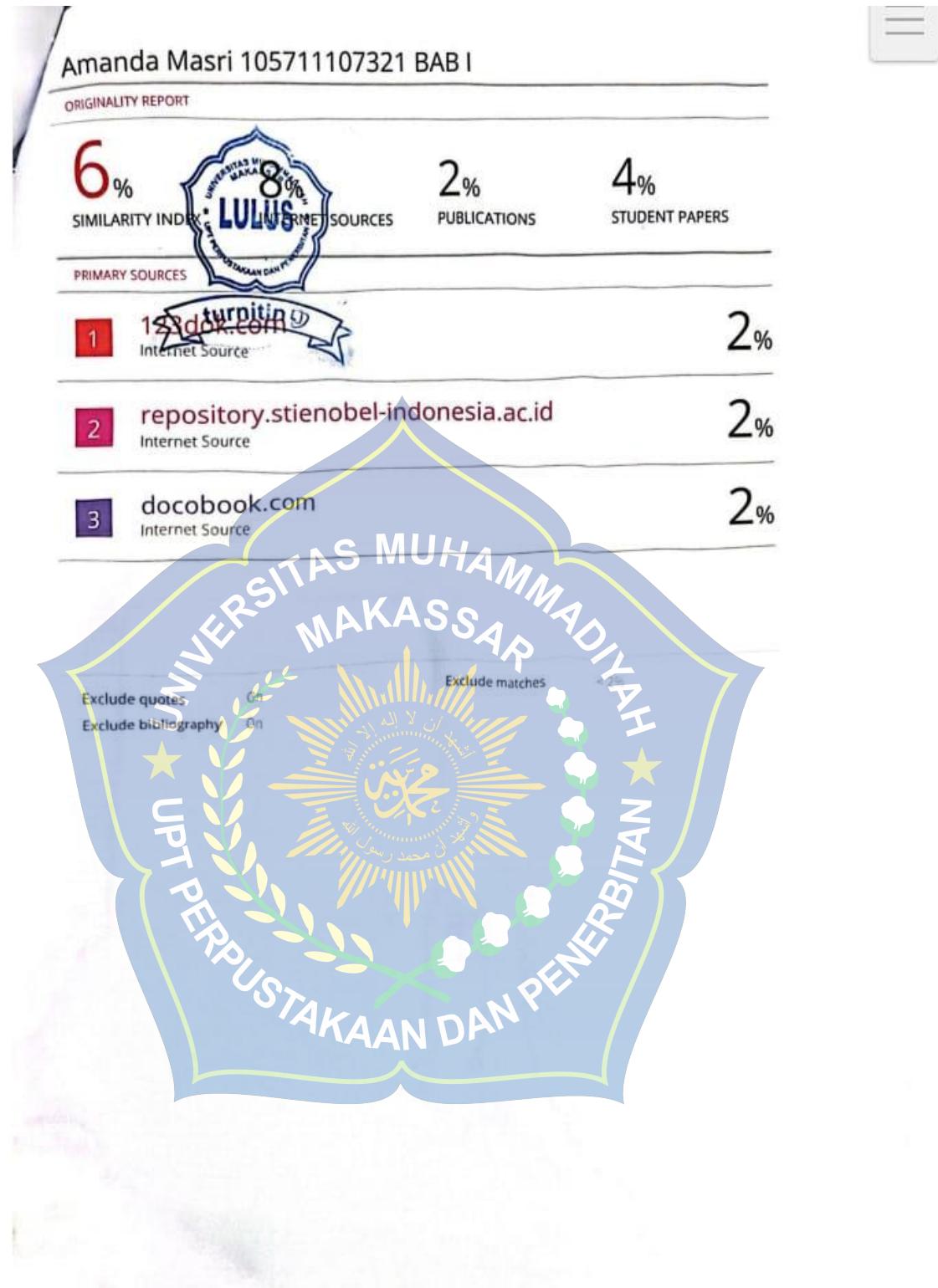
NPM. 904 591

Amanda Masri 105711107321

## BAB I

by Tahap Tutup



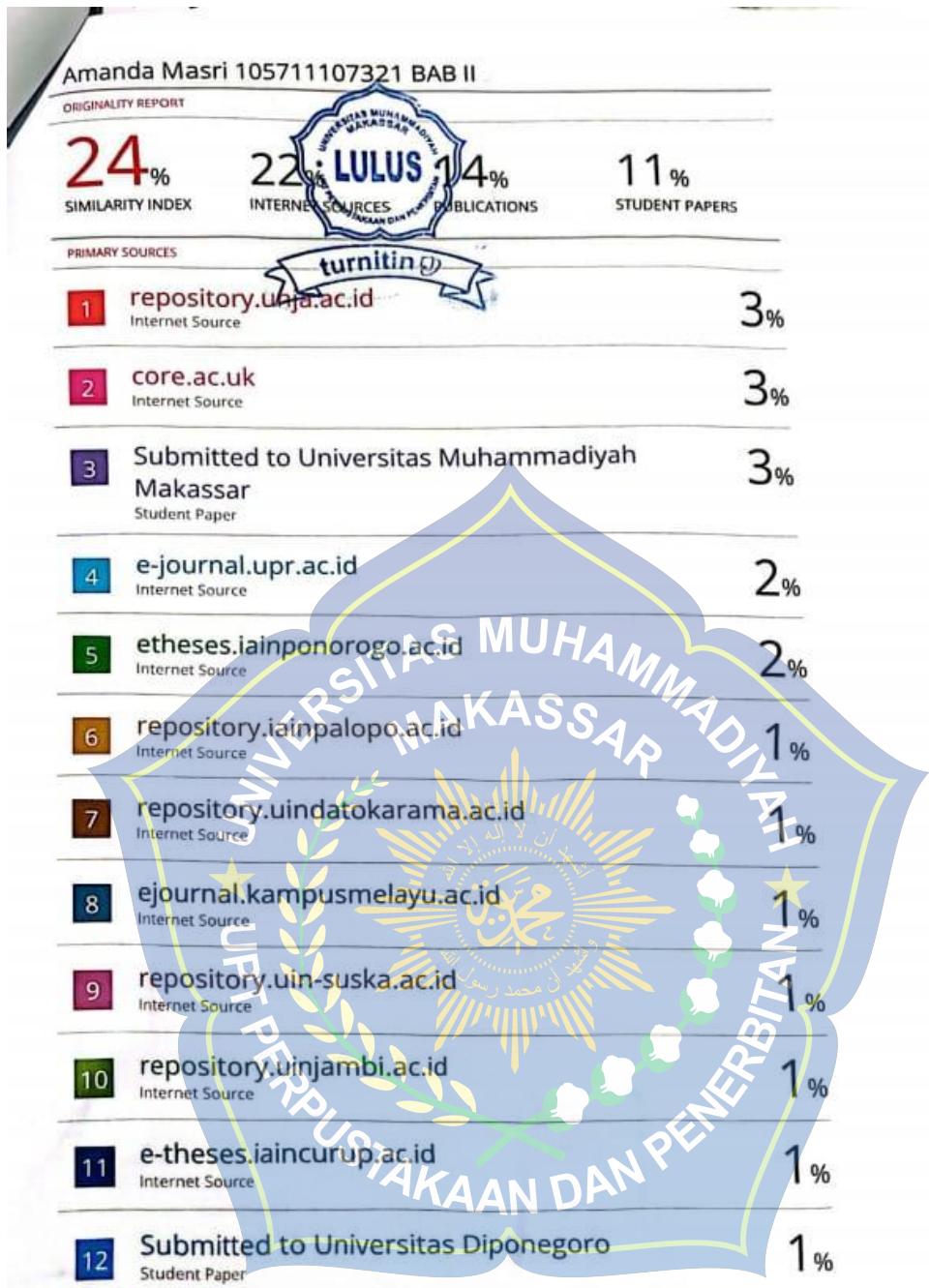


Amanda Masri 105711107321

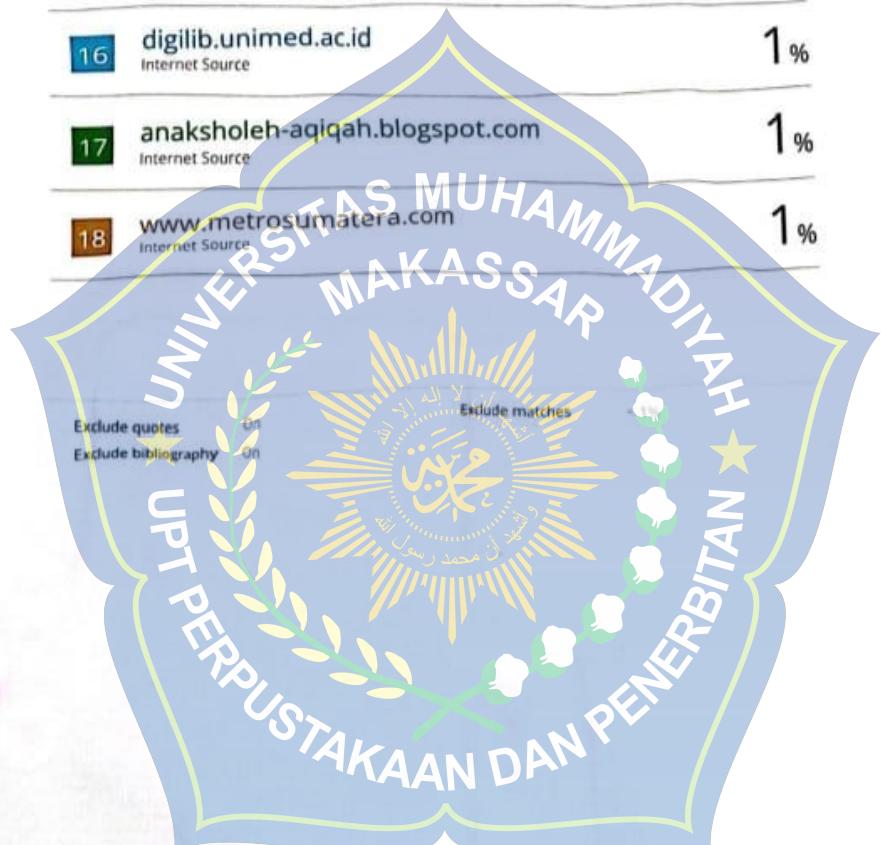
## BAB II

by Tahap Tutup





13	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	1 %
15	Firda Auliyah, Rahmat Agus Santoso. "The Effect of Capital, Working Hours, and Prices on Income of Fish Traders During The 2019 Corona Virus Disease", INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 2022 Publication	1 %
16	digilib.unimed.ac.id Internet Source	1 %
17	anaksholeh-aqiqah.blogspot.com Internet Source	1 %
18	www.metrosumatera.com Internet Source	1 %



The watermark features a blue shield-shaped logo for the Universitas Muhammadiyah Makassar Library. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR" is curved along the top inner edge, and "UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN" is curved along the bottom inner edge. In the center is a yellow sunburst design with Arabic calligraphy "بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ" and "كَلِمَاتُ مُحَمَّدٍ رَسُولِ اللَّهِ". Below the sunburst are green and white stylized leaves and flowers.

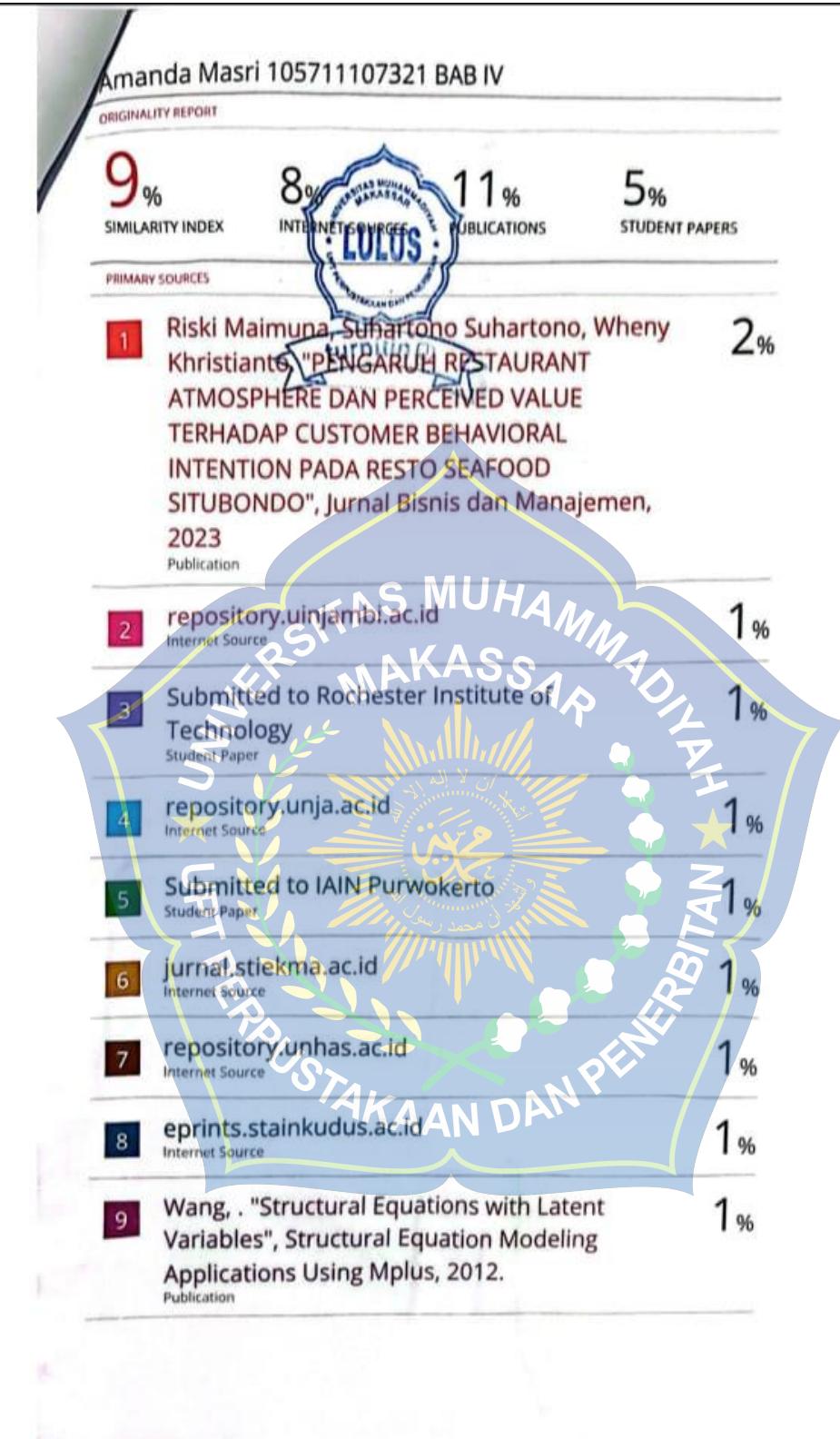
Amanda Masri 105711107321





Amanda Masri 105711107321





Amanda Masri 105711107321





## BIOGRAFI PENULIS



**Amanda Masri**, panggilan Manda lahir di Sungguminasa pada tanggal 30 Oktober 2003 dari pasangan suami istri Bapak Masri dan Ibu Basrawani. Peneliti adalah anak ketiga dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Bontomajannang kec. Pallangga Kab. Gowa. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD INPRES ANA GOWA lulus tahun 2015, SMP NEGERI 1 PALLANGGA lulus tahun 2018, SMKS MUTIARA ILMU MAKASSAR lulus tahun 2021 dan mulai tahun 2021 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar.

