



Pengaruh Lama Kerja, Gender, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.PG Gorontalo Desa Gandaria Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo

Nurlela Husain^{1*}, Hais Dama¹, Sudirman Sudirman¹, Irina Popoi¹, Syarwani Cannon¹.

¹*Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo*

Article Info

Article history:

Received: 26 Mey 2023;

Accepted: 05 September 2023;

Published: 07 September 2023;

Keywords:

length of Work, Gender, Compensation, Work Motivation.

Abstract

The research's problem statement is whether there is an influence of gender, length of work, and compensation on the work motivation of employes at PT.PG Tolangohula, Gandaria Sub-district, Gorontalo Regency. This study aims to determine the influence of gender, length of work, and compensation on employees' work motivation at PT.PG Tolangohula, Gandaria Sub-district, Gorontalo Regency. This study uses a quantitative approach. data collection methods applied are observation, interviews, and questionnaires. the populations are all employes at PT.PG Tolangohula, Gandaria Sub-district, Gorontalo Regency, as many as 1539 employess, while the samples are 153 employes. the analysis method uses multiple regression.

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lama kerja, gender, dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG Gorontalo, Desa Gandaria, Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lama kerja, gender, dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG Gorontalo, Desa Gandaria, Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kusioner. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PG Gorontalo, Desa Gandaria, Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo sebanyak 1.539 orang sedangkan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 153 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

How to Cite:

Husain,N;Dama,H.;Sudirman.;Popoi,I.;Canon,S. (2023). Pengaruh Lama Kerja, Gender, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.PG Gorontalo Desa Gandaria Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3), 123-133.

*Corresponding Author

Email : nurlelahusain425@gmail.com : Nurlela Husain

ISSN

[2963-508X \(Online\)](https://doi.org/10.29407/jeb.v1i3.123456)

[2963-5160 \(Cetak\)](https://doi.org/10.29407/jeb.v1i3.123456)

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta yang paling berharga dan penting bagi suatu organisasi, karena sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. (Adha et al., 2019). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali dalam suatu organisasi. Perusahaan yang didukung oleh SDM yang memiliki tingkat kinerja tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan memiliki daya saing yang tinggi dan perbaikan yang terus menerus kearah kemajuan. Untuk itu, maka perusahaan harus mampu mempertahankan SDM seperti itu atau menjaga loyalitasnya.

Sumber daya manusia disuatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting internal yang ada di dalam perusahaan sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan. dalam penerapannya, sumberdaya manusia pun memiliki tugas dan jabatan masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing.

Kinerja karyawan selalu menekankan pelaksanaan tugas karyawan, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan serta rutin menilai keevektivan individu melalui proses evaluasi peserta kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lainnya yang diberikan perusahaan itu.

Telah banyak penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. masalah kompensasi dan motivasi selain menjadi pendorong seseorang untuk bekeja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh kaena itu setiap perusahaan atau organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga sesuai dengan kompentensi yang dimilikinya. Hal yang sama juga di kemukakan sardiman (Dafit Makalalag, Muhammad Amir Arham, Sri Endang Saleh & Sudirman, 2023) motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak baik dari internal maupun dari eksternal untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, serta kompensasi melalui motivasi. Disiplin keja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan barlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (Ekonomi & Diponegoro, 2010). diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Hasibuan (Harahap & Khair, 2019), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga

memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Melalui kebijakan tersebut, pihak perusahaan diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan secara internal melalui pemberdayaan tenaga kerja.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *gender*. *Gender* dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan. Pertama, *gender* merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan. *Gender* dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan dan laki-laki. Kedua beban kerja merupakan salah satu tipe penghambat dalam kinerja karyawan diperusahaan yaitu adanya beban kerja yang mungkin berlebihan kepada karyawan dan dapat mengakibatkan timbulnya tekanan dalam diri karyawan. Beban tugas yang berlebihan menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan, sehingga beban kerja yang di berikan kepada karyawan harus sesuai dengan jabatan yang diterima.

Selain dari *gender* lama kerja/masa kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan, biasanya memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang baru.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan karena Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian merekadengan sebuah organisasi, untuk memotivasi karyawan dalam perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara para karyawandan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup karyawan. (Wadud et al., 2024)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program kompensasi adalah bagian penting dari organisasi atau perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai/karyawan, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai/karyawan itu sendiri. Menurut Husein Umar (Wigati et al., 2013), kompensasi didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa terhadap mereka, yang didahului oleh proses kompensasi.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada

tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena ini, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. (Mulyapradana et al., 2020)

Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mulyapradana et al., 2020)

PT. PG. Tolangohula merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang industri gula. Bisnis utamanya adalah memproduksi gula untuk dipasarkan terutama untuk pelanggan yang berada di daerah Sulawesi. PT.PG Tolangohula terletak di desa Gandaria, Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan pada Tanggal 10 Januari 2022 bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan yang memiliki jabatan rendah tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan. Banyak karyawan yang sering mengeluh tentang pemberian kompensasi yang tidak sesuai karena upah yang mereka dapatkan tidak besar atau beban kerja terlalu tinggi. Karena adanya pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja maka banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tidak optimal. Kinerja karyawan yang tidak optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Dengan terbentuknya kompensasi yang baik, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik serta berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan.

Kajian Teori

Menurut Hasibuan (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019), motivasi bersal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sedangkan Menurut Saputro and Darda (Abdilah & Jamaludin, 2022) motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan. (Adha et al., 2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (Septiamng, 2019) sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Faktor-faktor Motivasi Kerja.

Faktor-faktor motivasi menurut Edi Sutrisno (Khoerunnisa & Rahayuningsih, 2019) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor-faktor inter antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

b) Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

2) Faktor Ekstern

a) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

b) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Menurut Mangkunegara (Untuk et al., 2021) faktor motivasi hendaknya harus membuat syarat mutlak perlu bagi karyawan guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasikan tujuan tersebut.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang lebih diorganisir.

Lama Kerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seseorang karyawan (Untuk et al., 2021).

Menurut Handoko (Pranowo, 2016) lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Tujuan Dan Manfaat Lama Kerja/Masa Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memiliki tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti: karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan produksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Kerja

Menurut Handoko (Pranowo, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi lama kerja diantaranya :

- 1) Tingkat kepuasan kerja karyawan
- 2) Stres lingkungan kerja karyawan
- 3) Pengambilan karir karyawan
- 4) Kompensasi hasil kerja yang diberikan kepada karyawan.

Gender

Gender adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Kompensasi menurut Sedarmayanti, (Santi & Widodo, 2021) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi

mencerminkan status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang di nikmati karyawan beserta keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (Fauziah, 2016) Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang di berikan yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa telah di tentukan dan di ketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* dimana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja kaeyawan terhadap lama kerja, gender dan kompensasi. Dengan desain penelitian sebagai berikut:

Hasil dan Pembahasan.

Kualitas data yang dihasilkan dari instrument dalam penelitian ini dapat dianalisis melalui pengujian validitas dan reabilitas. Sehingga kuisisioner dalam penelitian ini di uji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reabilitas.

Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai **r-tabel** didapatkan dari tabel *rho* dimana $df=n - 2$ ($n= 30 - 2 = 28$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r-tabel sebesar 0,872.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalukonsisten. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*> dari 0,6 (Priyatno, 2013:30).

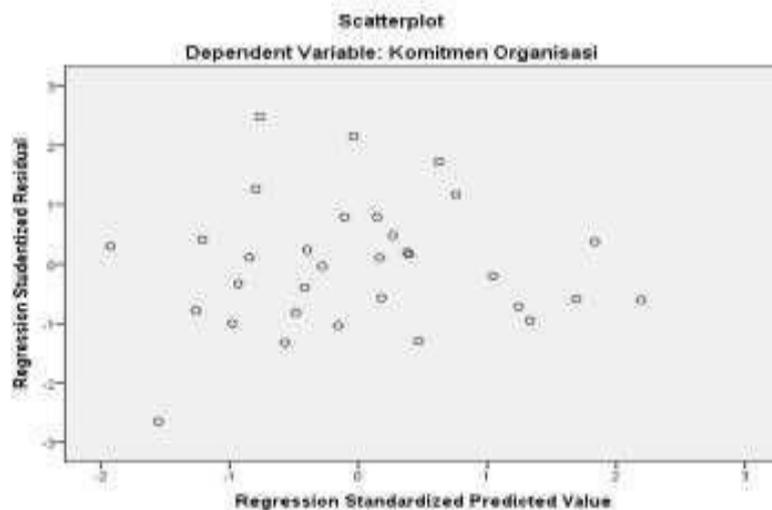
Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	r _{alpha}	r _{kritis}	Kriteria
1.	Lama Kerja (X1)	0,875	0,6	Reliabel
2.	Gender (X2)	0,796	0,6	Reliabel

3.	Kompensasi (X3)	0,823	0,6	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (Y)	0,866	0,6	Reliabel

Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui metode *Non Probability Plot* agar hasilnya lebih dapat diandalkan.



Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Etika Bisnis) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut;

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,156	8,542		-,487	,629		
Lama Kerja	1,425	,158	,344	2,688	,010	,519	1,927
Gender	,092	,134	,075	,689	,494	,722	1,384
Kompensasi	,611	,141	,492	4,345	,000	,663	1,509

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

1. Variabel Lama Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Lama Kerja(X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung = 2,688 sedangkan ttabel 2,003 (df = 50- 4 = 46). Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,010 lebih besar dari pada nilai signifikansi 0,05. Karena thitung > ttabel (2,688 > 2,003) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf nilai signifikan 0,05 (0,010 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lama Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

2. Variabel Penggunaan Gender (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Gender (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung = 0,689 sedangkan ttabel adalah 2,003. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,494 lebih besar daripada nilai signifikan 0,05. Karena thitung < ttabel (0,689 < 2,003) dan nilai signifikansi lebih besar (0,494 > 0,05), maka hipotesis ditolak, sehingga Gender (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Kompensasi (X3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung = 4,345 sedangkan ttabel adalah 2,003. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih besar daripada nilai signifikan 0,05. Karena thitung < ttabel (0,004 < 2,003) dan nilai signifikansi lebih besar (0,000 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lama Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel Coefisien Determinasi
Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,781 ^a	,609	,584	3,943

tors: (Constant), Kompensasi, Gender, Lama Kerja
dent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 artinya terdapat hubungan positif antara Lama Kerja, Gender, Serta Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan mempunyai korelasi 60,9%, sisanya 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584 hal ini berarti variabel Lama Kerja(X_1), Gender(X_2), serta Kompensasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 60,9% terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). sedangkan sisanya adalah 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

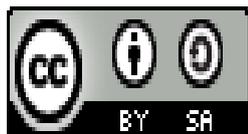
Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lama Kerja (X_1), Gender (X_2) Kompensasi (X_3) dilihat secara simultan atau bersama-sama bahwa variabel Lama Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sedangkan Gender (X_2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,494 lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,05. Sedangkan secara parsial yaitu variabel yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) yaitu Lama Kerja (X_1) dengan nilai signifikansi 0,010 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 dan Kompensasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,345 < \text{nilai } t_{tabel} 2,003$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan. Dan untuk hasil koefisien determinasi (R^2) dari tiga variabel dan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 60,9%.

Daftar Pustaka

- Abdilah, F., & Jamaludin, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja pada PT. Makroni Mandiri Perkasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 14–21.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Dafit Makalalag, Muhammad Amir Arham, Sri Endang Saleh, S., & Sudirman. (2023). *Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Dan Motivasi Belajar Terhadap Minat*

- Melanjutkan Studi Mahasiswa Angkatan 2022. 1(2), 211–224.*
- Ekonomi, F., & Diponegoro, U. (2010). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.*
- Fauziah, S. (2016). *KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). 37(1), 178–187.*
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.*
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance (Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency) Keywords : Dinas Perhubungan Kabupaten indramayu disiplin . 5(2), 42–61.*
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. 4(1).*
- Pranowo, R. S. (2016). *Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv . Sukses Sejati Computama) Employees Turnover Intention With Job Tenure As Moderating. Jurnal Profita, 4(4), 1–11.*
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR , JAKARTA. 10, 1–9.*
- Septiamng, D. W. I. (2019). *NPM Jurusan Program Studi Skripsi.*
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jasman. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “, 2, 10.*
- Untuk, D., Sebagai, M., Manajemen, P. S., & Studi, P. (2021). *Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Telkom.*
- Wadud, M., Studi, P., Universitas, M., & Global, I. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 06(01).*
- Wigati, I., Tarbiyah, F., Keguruan, D., Raden, I., & Palembang, F. (2013). *Teori Kompensasi Marah Dalam Perspektif Psikologi Islam. XVIII(02), 193–214.*



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia