

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PT. MITRA AGUNG SAWITA SEJATI (MASS)”**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen**



OLEH :

**NAMA : FITRIA NURSANTRI
NPM : 2105160207
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **ETIRIA NURSANTRI**
NPM : **2105160207**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. MITRA AGUNG SAWIT SEJATI (MASS)**

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.)

(Yudi Siswadi, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., C.M.A.) (Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : FITRIA NURSANTRI
N.P.M : 2105160207
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. MITRA AGUNG SAWITA SEJATI (MASS)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, September 2025

Pembimbing Tugas Akhir


Dr. Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

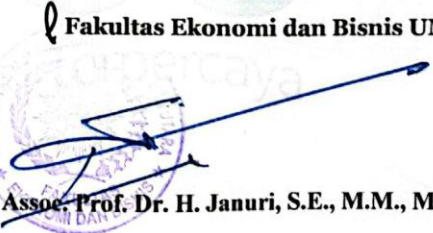
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Agus Sani, S.E., M.Sc

Dekan


Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoe. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fitria Nursantri
NPM : 2105160207
Dosen Pembimbing : Dr. Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pembahasan dikritik, di Leon yang ada di bab 2 jurnal dosen FEB dan berpikir 78		78
Bab 5	Keimpulan dan saran yang terkait dan buat keterbatasan penelitian		78
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan memenuhi syarat utk kaitan syon tugas akhir	6/9/25	78

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan, September 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

ABSTRAK

Fitria Nursantri, NPM 2105160207. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS). Skripsi 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS) yang berjumlah 242 orang. Sampel penelitian ini adalah 71 orang karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS, outer model, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji inner model, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial lama kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi dan lama kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS), Nilai R-Square sebesar 0,611 atau 61,1%, berarti kinerja karyawan dijelaskan variabel motivasi kerja dan lama kerja dalam outer model sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lama Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fitria Nursantri, NPM 2105160207. The Influence of Work Motivation on Employee Performance with Length of Service as a Moderating Variable at PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS). Thesis 2025.

This study aims to determine and analyze the influence of work motivation on employee performance with length of service as a moderating variable at PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS). This research approach uses associative research. The population of this study was 242 employees of PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS). The sample of this study was 71 employees distributed in each department. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used

SmartPLS, outer model, validity test, reliability test, classical assumption test, inner model test, and hypothesis test.

The results of this study found that partially work motivation has a significant effect on employee performance, partially length of service has a significant effect on employee performance and simultaneously motivation and length of service have a significant effect on employee performance at PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS), the R-Square value is 0.611 or 61.1%, meaning that employee performance is explained by the variables of work motivation and length of service in the outer model by 61.1% while the remaining 38.9% is influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation, Length of Service and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala. Alhamdulillah atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan baik. Adapun tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis tugas akhir ini ditulis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).”**

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki, sehingga pada penulisan tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan tugas akhir ini, telah banyak pula bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada cinta pertama dan panutanku, Bapak Edi dan pintu surgaku Ibunda Jumini. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal leleh mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir sampai meraih gelar sarjana.
2. Bapak **Prof Dr. Agussani, M.Ap** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
6. Bapak **Agus Sani, S.E., M.Sc** selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si** selaku Dosen pembimbing tugas akhir penulis yang memberikan arahan dan juga bimbingan hingga selesainya tugas akhir ini.
9. Bapak **Muslih S.E., M.Si** selaku dosen Pembimbing Akademik penulis.
10. Bapak **Frans Firdaus, B.Sc, S.E** selaku HRD PT Mitra Agung Sawita Sejati dan Karyawan-karyawan PT. MASS selaku perusahaan yang turut membantu dalam proses penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam penulisan maupun isi tugas akhir ini karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan yang berharga. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah Subhanahu Wata'ala senantiasa meridhai segala usaha yang penulis lakukan. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Medan, Juni 2025
Penulis,

Fitria Nursantri
2105160207

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
c. Penilaian Kinerja Karyawan	11
d. Arti Penting Kinerja Karyawan	12
e. Indikator Kinerja Perusahaan	12
2. Motivasi Kerja	13
a. Pengertian Motivasi Kerja	13

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
c. Prinsip Motivasi Kerja	16
d. Pendekatan Motivasi Kerja	17
e. Indikator Motivasi Kerja	18
3. Lama Kerja	19
a. Pengertian Lama Kerja	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lama Kerja	21
c. Klasifikasi Lama Kerja	21
d. Komponen Lama Kerja	21
e. Indikator Lama Kerja	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 29

A. Jenis Penelitian	29
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian	31
2. Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi Penelitian	31
2. Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
1. Partial Least Square (PLS)	36
2. Analisis Deskriptif	39
3. Pengukuran Model (Outer Model)	40
4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	42
5. Pengujian Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45

A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Data Penelitian	45
2. Karakteristik Responden Penelitian	45
3. Deskripsi Variabel Penelitian	48
4. Analisis Data	55
a. Menilai Outer Model atau Measurement	55
b. Uji Validitas	57
c. Uji Reliabilitas	61

d. Uji Asumsi Klasik	62
e. Uji Inner Model	64
5. Uji Hipotesis	64
B. Pembahasan	66
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
2. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. MASS	4
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	30
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja	30
Tabel 3.3 Indikator Lama Kerja	31
Tabel 3.4 Jadwal Waktu Penelitian	31
Tabel 3.5 Sampel Penelitian	33
Tabel 3.6 Skala Likert	36
Tabel 3.7 Kriteria Analisis Deskriptif.....	40
Tabel 3.8 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi model structural	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48

Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X)	52
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Lama Kerja (Z)	53
Tabel 4.8 Outer Model	55
Tabel 4.9 Outer Loading	58
Tabel 4.10 Discriminant Validity atau Cross Loading	59
Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)	60
Tabel 4.12 Composite Reability	61
Tabel 4.13 Collinearity Statistic	63
Tabel 4.14 R Square	64
Tabel 4.15 Uji Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar 2.2 Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	28
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	28
Gambar 4.1 Outer Model	56
Grafik 4.1 Average Variance Extracted	60
Grafik 4.2 Composite Reliability	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dewasa saat ini, segala aspek kehidupan harus menuntut setiap manusia untuk dapat bersaing menjadi yang terbaik, karena yang terbaik itulah yang akan dipilih untuk dapat bersaing didunia kerja. Sebuah perusahaan seharusnya sudah mempersiapkan diri untuk dapat menghadapi berbagai tantangan yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang dan sejatinya manusialah yang unggul, handal dan cekatan. Manusia merupakan sumber daya penggerak utama tujuan perusahaan dan paling banyak berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi Kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan

baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. (Kasmir, 2016, p.190).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Juga merupakan sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. (Darmawan, 2013).

Selanjutnya, Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibanding kan dengan standar yang telah ditentukan). (Sedarmayanti 2011:206).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2010 : 7)

mengemukakan bahwa pengertian Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi secara umum dibutuhkan kerjasama dan tanggung jawab dari setiap karyawan dalam kinerja nya tentu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan harus mampu bertanggung jawab apa yang menjadi tugasnya, dan bekerjasama menjaga segala fasilitas yang dimiliki perusahaan (Jom,2016).

Selain motivasi, Kinerja perusahaan ini pun di pengaruhi oleh Lama kerja karyawan. Dengan Lama kerja yang teratur dengan sistem pensiunan. Karna menurut balai pustaka departemen pendidikan dan kebudayaan (2013) menyatakan bahwa, lama kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

Lama Kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang. Lama Kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan turnover.

Turnover dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju turnover secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun). Persentase turnover karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Hasibuan, 2012:64):

$$TO = \frac{\text{jumlah karyawan yang keluar}}{[(\text{jumlah karyawan di awal tahun} + \text{jumlah karyawan di akhir tahun}) : 2]} \times 100$$

Keterangan:

- Jumlah yang keluar = jumlah karyawan yang keluar dalam suatu perusahaan.
 - Jumlah karyawan awal = jumlah karyawan pada awal tahun.
 - Jumlah karyawan akhir = jumlah karyawan pada akhir tahun.
- Berikut ini adalah jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada PT. MITRA

AGUNG SAWITA SEJATI (MASS)

Tabel : 1.1.1

Data karyawan

PT. MITRA AGUNG SAWITA SEJATI (MASS)

Periode 2021 – 2024

Keterangan	Tahun			
	2021	2022	2023	2024
Jumlah karyawan	345	310	298	270
Karyawan yang keluar	35	12	28	28
Karyawan yang masuk	-	-	-	-

Persentasi Turn Over	10,68%	3,94%	9,85%	10,93%
----------------------	--------	-------	-------	--------

Sumber : Data di olah 2024

PT. MITRA AGUNG SAWITA SEJATI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Pengelolaan Kelapa Sawit yang dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan kinerja berupa banyaknya karyawan yang berhenti pada perusahaan tersebut. Berdasarkan survei internal yang dilakukan, dengan melihat rekap laporan tenaga kerja perusahaan, terdapat hal-hal yang menyebabkan karyawan berhenti kerja pada perusahaan tersebut sehingga mempengaruhi penurunan kinerja berupa banyaknya karyawan yang berhenti bekerja.

Pada fenomena diatas, terdapat permasalahan dan hambatan bagi perusahaan dan hal ini menjadi penting untuk diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan diperusahaan yang sebenarnya, maka untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada saat penulis melakukan penelitian pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS), dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Masih kurang optimalnya kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Masih adanya kebiasaan sebagian karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.
3. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung, sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dengan mengingat dan menyadari atas keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki, maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor saja, yaitu motivasi kerja dan lama kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah para karyawan tetap yang bekerja pada PT.Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan, sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS)?
- b. Apakah lama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS)?

- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS) dengan lama kerja sebagai variabel moderating ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).
- b. Untuk menganalisis pengaruh lama kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan berfikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah motivasi kerja, kinerja karyawan, dan lama kerja.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, kinerja karyawan, dan lama kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk melakukan berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk melakukan berbagai aktivitas, tetapi aktivitas tersebut hanya dapat diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk melakukan berbagai aktivitas itu disebut kemampuan (*ability*), sedangkan ekspresi dari potensi tersebut dikenal sebagai kinerja (*performance*).

Menurut Frederick Winslow Taylor, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai standar kerja yang telah ditentukan dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas dalam melakukan tugas-tugasnya.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara (2009)).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai, 2009, hal. 548).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012, hal.96).

Dengan adanya pendapat para ahli tentang pengertian kinerja karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memicu pada suatu hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan pada tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai karyawan haruslah dapat memberikan manfaat yang penting bagi perusahaan, dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Landasan utama dalam penyelenggaraan kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi

oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis, bentuk atau system pencatatan standart yang digunakan perusahaan tersebut.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh faktor sosial dan psikologis, yaitu kepuasan kerja, motivasi dan hubungan interpersonal. (Elton Mayo, 1930,196).

Tingkat Kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan faktor motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. (Staphen P. Robbins 1996, 218).

Dengan adanya pendapat para ahli diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, pengalaman, pengetahuan, rancangan kerja, kepriadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kompensasi, fasilitas kerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Terdapat kriteria untuk dapat menilai kinerja karyawan, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Bernadin dalam (Putra,2015).

Kriteria yang dijadikan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerja sama. Sudarmoto dalam (Putra,2015).

Dengan adanya pendapat para ahli diatas tentang penilaian kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota organisasi untuk mendiskusikan kinerja karyawan pada priode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

d. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang optimal akan dapat mempengaruhi situasi kinerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai ssuatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan organisasi.

Pengelompokan arti penting kinerja, diantaranya hasil kerja, prilaku kerja dan sifat pribadi. (Wirawan, 2013, hal.733).

Arti penting kinerja karyawan adalah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan beberapa tujuan untuk memenuhi rasa tanggung

jawab yang diberikan dan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. (Kasmir, 2016, hal. 181).

Dengan adanya pendapat para ahli tentang arti penting kinerja karyawan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pada pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan dengan menyangkut seluruh hasil kerja yang telah dilakukan karyawan yang dapat dinilai dari berbagai perilaku nyata dan seberapa jauh ia mencapai tujuan perusahaan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat banyak indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan, antara lain efektif, kualitas, kecepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. (Moeheriono, 2021, hal. 114).

Terdapat indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keadaan kerja dan sikap kerja. (Mangkunegara, 2013, hal. 75).

Indikator kinerja karyawan, antara lain hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecelakaan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. (Sutrisno, 2010, hal. 152).

Indikator kinerja karyawan dapat dipahami secara jelas, yaitu melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. (Bangun, 2012, hal. 233).

Dengan adanya pendapat para ahli tentang indikator kinerja karyawan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa para karyawan

diharapkan harus mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat atau tidaknya diandalkan dan sikap terhadap perusahaan, karyawan lain serta kerja sama diantara rekan kerja. Pimpinan juga pada hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sudarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut,

peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dengan adanya pendapat para ahli tentang pengertian Motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam

pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2018:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip Mengakui Andil (Saham) Bawahan

Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

d. Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi ialah:

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakincbanyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli

mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

e. Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

3. Lama Kerja

a. Pengertian Lama Kerja

Menurut Handoko (2017) Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (turnover). Lama kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2016).

Lama kerja juga merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai lama 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 seorang karyawan (Robbins, 2016).

Riset yang menghubungkan antara lama kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian – penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, lama kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan.

Dengan adanya pendapat para ahli tentang pengertian lama lama kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat yang lamanya diukur dari awal seseorang tersebut bekerja hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja setiap karyawan akan berbeda beda dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan lama kerja karyawan juga ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap pada pekerjaannya sekarang atau berhenti dan mencari pekerjaan baru.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lama Kerja

Menurut Handoko (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi lama kerja diantaranya :

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

c. Klasifikasi Lama Kerja

Lama bekerja menurut (Handoko, 2017) dapat dikategorikan menjadi 4 yaitu :

1. Lama bekerja kategori baru : 0 – 1 tahun.
2. Lama bekerja kategori sedang pertama : 1 – 2 tahun.
3. Lama bekerja kategori sedang kedua : 3 – 4 tahun.
4. Lama bekerja kategori lama : > 4 tahun

d. Komponen Lama kerja

Pada umumnya lama kerja merupakan pengalaman dari seorang karyawan yang akan menentukan pertumbuhan pekerjaan dan kedudukannya pada perusahaan. Pertumbuhan jabatan pada pekerjaan dapat dialami maupun didapati oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman yang diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang maju kearah yang lebih positif, baik kecakapan atau pengetahuan maupun yang lainnya dalam pekerjaan sehingga bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah, baik di dalam kualitas maupun kuantitas kerja (Alfiyana, 2017).

Menurut Alfiyana, (2017) komponen lama kerja terdiri dari:

1. Usia kerja

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifat fisik maupun non fisik. Pada

umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

2. Beban kerja

Menurut Menpan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan, merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Merupakan tingkat penugasan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan sesuai dengan devisi karyawan.

e. Indikator Lama Kerja

Menurut Candra (2018), ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu:

1. Lama waktu/periode bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Sebelum seseorang dapat diterima untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi biasanya akan melalui proses atau masa percobaan terlebih dahulu. Dalam masa ini organisasi atau perusahaan akan melakukan penilaian menurut kecakapan, kedisiplinan, pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman. Tentu ini merupakan tindakan baik yang dilakukan oleh setiap perusahaan, namun masih ada beberapa diantaranya yang masih menyepelekan akan hal pengalaman atau masa kerja seorang karyawan, padahal jika dilihat dari konteks yang luas lamanya bekerja atau pengalaman pada suatu perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri (Kerja & Dan, 2020).

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lainnya dari adanya masalah yang ingin penulis teliti.

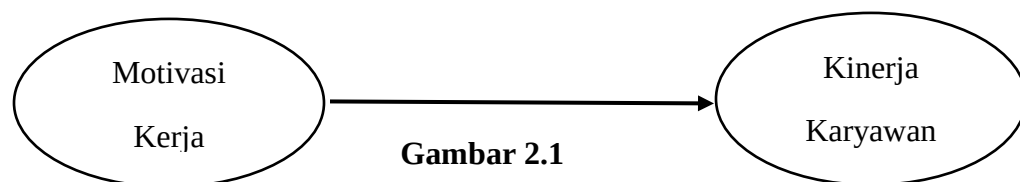
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat Motivasi Kerja merupakan penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Keutamaan motivasi kerja merupakan pengendalian dan penentu arah dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan yang melibatkan diri dalam meningkatkan kinerja pada kegiatan organisasi. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Gusti Ayu Riska Rianti, 2013), dengan judul pengaruh motivasi dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Sentosa Banyumas. Serta hasil penelitian (Titi Nurfitri, 2013), dengan judul pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Semarang. Begitu juga dengan hasil penelitian (Gultom, 2014), dengan judul pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara persial motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang secara spesifik menggambarkan bahwa motivasi kerja

mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel-variabelnya. Hubungan ini dapat diinterpretasikan bahwa, jika semakin baik motivasi kerja suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja suatu perusahaan tidak diterima dengan baik, maka akan semakin menurun kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

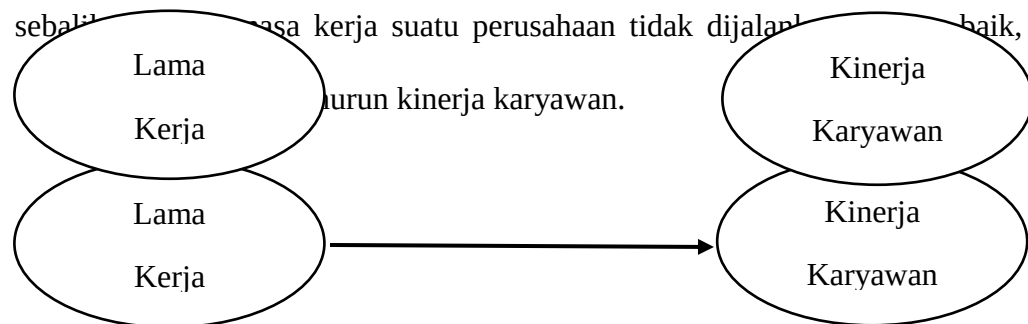
2. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering di kaji. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan. Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi baik kinerja positif maupun negatif, akan memberi pengaruh positif pada kinerja personal karena dengan bertambahnya masa kerja maka pengalaman dalam melaksanakan tugasnya semakin bertambah.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Rio Sihotang,2012), dengan judul pengaruh gaji dan lama kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Medan. Begitu juga dengan hasil penelitian (Yayuk Liana,

2014), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nelson Pharmaceutical Surabaya. Dan hasil penelitian (Deewar Mahesa,2010), dengan judul analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

Dari beberapa hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa secara persial lama kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang secara spesifik menggambarkan bahwa lama kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel-variabelnya. Hubungan ini dapat diinterpretasikan bahwa, jika semakin baik masa kerja disuatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika masa kerja suatu perusahaan tidak dijalankan dengan baik,



Gambar 2.2

Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

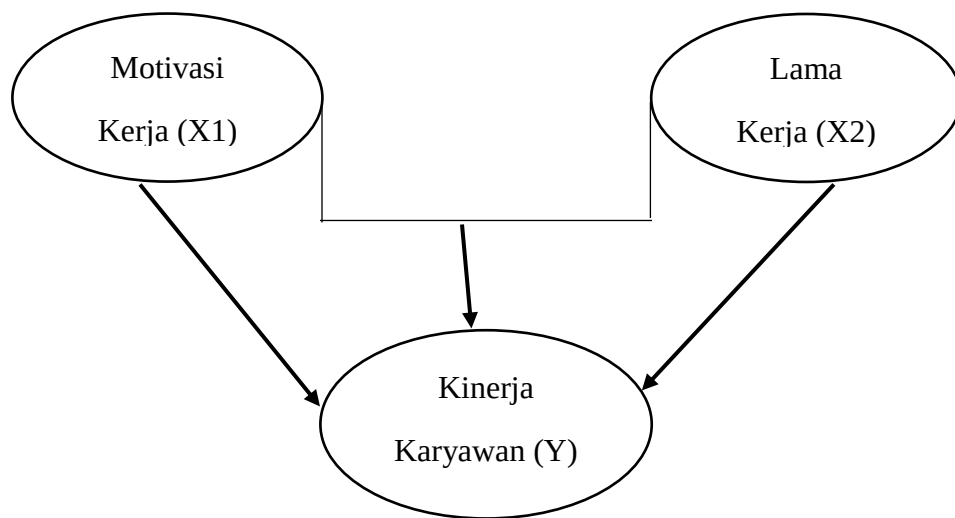
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya untuk dapat memperoleh hasil terbaik dari organisasi atau kelompok melalui pemahaman dan

penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas dasar tujuan perusahaan yang sudah terencana, berstandart dan memiliki persyaratan atribut ataupun kompetensi yang disetujui bersama. Motivasi dan lama kerja terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi, dimana budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan baik mendukung ataupun tidak mendukung. Robbins dalam (Sudarmoto,2014, hal. 181).

Sesuai dengan hasil penelitian (Anik Irawati,2018), dengan judul Stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating, yang secara spesifik menggambarkan bahwa motivasi kerja dan lama kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel-variabelnya.

Hubungan ini dapat diinterpretasikan bahwa, jika semakin baik motivasi kerja dan lama kerja suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja dan lama kerja suatu perusahaan tidak diterima dengan baik, maka akan semakin menurun kinerja karyawan.



Gambar 3.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara, karena jawaban yang ada adalah jawaban-jawaban dari teori. (Juliandi,A., & Irfan, 2013, hal.45). berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan, yaitu antara lain :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra

Agung Sawita Sejati (MASS).

2. Lama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra

Agung Sawita Sejati (MASS).

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra

Agung Sawita Sejati (MASS) Dengan Lama Kerja sebagai Variabel

Moderating.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Penelitian Kualitatif

Sugiyono, (2014) Penelitian kualitatif ialah Penelitian yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpola) dan data yang di hasilkan daripenelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan.

2. Penelitian Kuantitatif

Sugiyono, (2014) Penelitian kuantitatif adalah Penelitian yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan dengan menggunakan statistik.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan mengetahui baik buruknya pengakuan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya pada periode tertentu dengan standart untuk mencapai sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Pernyataan
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Keandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

Sumber : Mangkunegara dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

2. Motivasi Kerja (X)

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia, Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Adapun Indikator Motivasi Kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	Pernyataan
1	Perilaku Karyawan	1,2
2	Usaha Karyawan	3,4
3	Kegigihan Karyawan	5,6

Sumber : George & Jones (2015:175)

3. Lama Kerja (Z)

Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Adapun Indikator Lama Kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Lama Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1	Tingkat Kepuasan Kerja	1,2
2	Stres Lingkungan Kerja	3,4
3	Pengembangan Karir	5,6
4	Kompensasi Hasil Kerja	7,8

Sumber : T. Hani Handoko (2020)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS),
Tanjung Kasau, Kec. SeiSuka, Kab. Batubara, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

Tabel 3.4
Jadwal Waktu Penelitian

[illegible]

8	Sidang Meja Hijau																		
---	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono dalam (Kurniawati, 2018).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati, Tanjung Kasau, Kec. Air Putih, Kab. Batubara, yang berjumlah sebanyak 242 Karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono dalam (Mirnasari & Suardhika, 2018). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan tetap sebanyak 71 orang karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati, yang tersebar di beberapa unit atau bagian dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Slovin dalam (Juliandi, A., & Irfan, 2013, hal. 59)

Dimana :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = Tarif kesalahan (error) sebesar 0.10 (10%)

Berdasarkan dengan rumus di atas, maka sampel yang diperlukan, yaitu sebanyak :

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

$$N = \frac{242}{1 + 242 (0.01)}$$

$$N = \frac{242}{1 + 2.42}$$

$$N = \frac{242}{3.42}$$

$$N = 70,76$$

$$N = 71$$

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

ambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan

te *Random Sampling* untuk menentukan besarnya sampel

n. Sugiyono dalam (Susmiati & Sudarma, 2015). Dengan

populasi sebanyak 242 orang, maka telah didapatkan hasil

perhitungan untuk sampel penelitian ini, yaitu sebanyak 71 orang responden.

Berikut ini terdapat beberapa unit atau bagian yang akan dijadikan sebagai

sampel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Unit VP	12	$\frac{12}{242} \times 71$	4

2	Unit DVP	11	$\frac{11}{242} \times 71$	3
3	Unit SDM & Umum	13	$\frac{13}{242} \times 71$	4
4	Unit Keuangan	10	$\frac{10}{242} \times 71$	3
5	Unit Sarana	14	$\frac{14}{242} \times 71$	4
6	Unit Pengamanan	12	$\frac{12}{242} \times 71$	4
7	Unit Penimbangan	16	$\frac{16}{242} \times 71$	5
8	Unit Sortasi	14	$\frac{14}{242} \times 71$	4
9	Unit Starilizer	11	$\frac{11}{242} \times 71$	3
10	Unit Pressing	14	$\frac{14}{242} \times 71$	4
11	Unit Laboratorium	15	$\frac{15}{242} \times 71$	4
12	Unit Workshop	11	$\frac{11}{242} \times 71$	3
13	Unit Gudang	13	$\frac{13}{242} \times 71$	4
14	Unit PLTU (T.Listrik)	13	$\frac{13}{242} \times 71$	4
15	Unit Clarification	14	$\frac{14}{242} \times 71$	4
16	Unit Karna	11	$\frac{11}{242} \times 71$	3
17	Unit Maintenance & Repair	13	$\frac{13}{242} \times 71$	4

18	Unit Transport	14	$\frac{14}{242} \times 71$	4
19	Unit Keselamatan dan Keamanan	11	$\frac{11}{242} \times 71$	3
Jumlah Karyawan		242 Orang	-	71 Responden

Sumber : PT. Mitra Agung Sawita Sejati (2025)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan data informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian

b. Kuisioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar

pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

Dalam pengumpulan data ini selain dengan cara wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang kemudian direkam dan dicatat. Teknik wawancara ini dilakukan kepada responden untuk memberikan argument atau pendapat mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati.

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuisisioner yang akan diberikan kepada responden. Langkah pengisian kuisisioner yitu dengan cara memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuisisioner untuk dijawabnya dengan menggunakan *skala likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi penilaian, yaitu :

Tabel 3.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

Sumber : Sugiyono dalam (Susmiati & Sudarma, 2015)

Skala likert dirancang oleh liker yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan opsi pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan yang ada melalui variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi diatas, penulis dapat mengukur bagaimana keadaan kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).

F. Teknik Analisis Data

1. Partial Least Squares (PLS)

Partial Least Squares merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (**Ordinary** Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusikan normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Wold 1985). Pada dasarnya Wold mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data (Wold 1982).

Software untuk menganalisis SEM component based PLS yang telah dikembangkan di University of Humburg Jerman diberi nama SMARTPLS, versi 3.2.8 dapat di download gratis dari www.smartpls.com.

Kemudian ada beberapa tahapan analisis PLS-SEM yaitu sebagai berikut:

1. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis PLS-SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Menurut Churchill (1979) terdapat delapan tahapan prosedur yang harus dilewati dalam pengembangan dan pengukuran konstruk yaitu :

1. Spesifikasi dominan konstruk.
2. Tentukan item yang merepresentasikan konstruk.
3. Pengumpulan data untuk dilakukan uji pretest.
4. Purifikasi konstruk.
5. Pengumpulan data baru.
6. Uji reliabilitas.
7. Uji validitas dan
8. Tentukan skor pengukuran konstruk.

2. Menentukan Metode Analisis Algorithm

Metode penelitian ini yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metode analisis algorithm apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0, metode

analisis algorithm yang disediakan hanyalah algorithm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu, factorial, centroid, dan path atau structural whitening.

3. Menentukan Metode Resampling

Umumnya terdapat dua metode yang digunakan oleh peneliti dibidang SEM untuk melakukan proses penyempelan kembali (resampling) yaitu, bootstrapping dan jackknifing.

Jadi metode bootstrapping menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metode ini lebih sering digunakan dalam model persamaan structural. Program SmartPLS 3.2.8 hanya menyediakan satu metode resampling yaitu bootstrapping dengan tiga pilihan yaitu No Sign Changes, Individual Sign Changes, dan Construct Level Changes.

4. Menggambar Diagram Jalur

Dalam menggambar diagram jalur (path diagram), menggunakan prosedur nomogram reticular action medelling (RAM) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Konstruk teoritikal (theoretical canstructs) yang menunjukkan variabele laten harus digambar dengan bentuk lingkaran atau bulatan elips (circle).
- b. Variabele observed atau indicator harus digambar dengan bentuk kotak (squares).

- c. Hubungan-hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- d. Hubungan-hubungan simetris digambarkan dengan arah panah double.

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.2.8 dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model yaitu analisis factor konfirmatori atau dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model structural dan pengujian signifikan untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel.

2. Analisis Deskriptif

Deskriptif atau analisis deskriptif merupakan analisis dasar yang digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum seperti menjelaskan, meringkas, mereduksi, menyederhanakan, mengorganisasi, dan menyajikan data kedalam bentuk yang tersusun dan teratur, sehingga mudah dibaca dan di pahami dapat disimpulkan (wiyono, 2001).

Menurut sanusi (2012), apabila peneliti bermaksud untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti, peneliti dapat menggunakan statistic deskriptif. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskriptifkan data penelitian adalah ukuran frekuensi dan rata-rata. Muhadin dan Abdurrahman (2007) mengungkapkan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.7
Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skala/Skala Skor	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik/Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat tinggi

Sumber : Muhadin dan Abdurrahman (2007)

3. Pengukuran Model (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau outlier model dilakukan untuk menilai validitas dan teabilitas model. Outer model dengan indicator refleksif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indicator pembentuk konstruk laten dan composite reability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan outer model dengan indikatornya formatif dievaluasi melalui substantive content-nya yaitu dengan membandingkan besarnya relative weight dan melihat signifikasi dari indicator konstruk tersebut (Chin 1998). Analisa auter model dapat dilihat dari beberapa indicator:

- a. Convergent Validity adalah indicator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading faktor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indicator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0.7 . menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai

outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

- b. Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara discriminant validity dan square root of average extracted (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5 . Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai cross loading faktor yang berguna mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
- c. Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliable. Nilai reliabilitas komposit (pc) dari perubahan laten adalah nilai yang mengukur kestabilan dan kekonsistenan dari pengukuran reabilitas gabungan. Data yang memiliki Composite Reliability > 0.7 mempunyai reabilitas yang tinggi.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yng berbeda. Uji untuk indicator formatif yaitu :

- a. Significance of weight. Nilai weight indicator formatif dengan konstruknya harus signifikan.

Multicollinearity. Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VF. Nilai VIF < 10 dapat dikatakan bahwa indicator tersebut tidak terjadi multicollinearity.

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Dalam menilai model structural dengan structural PLS dapat diliht dari nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Nilai R-Square merupakan uji goodness fit model. Perubahan nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen, apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Square 0,67 ; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model structural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Chin 1998 dalam Ghozali, 2006). Hasil dari PLS R-Square mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Selain melihat besarnya R-Square, evaluasi model structural PLS dapat juga silakukan dengan Q predictive relevance atau

sering disebut predictive sampel reuse yang dikembangkan oleh stone (1974) dan Geisser (1975) dalam Ghazali (2012). Nilai q predictive relevance yaitu 0,02; 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat.

Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikan untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Pendekatan bootstrap merepresentasi non parametric untuk precision dari estimasi PLS. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Hair et al (2011) dan Henseler et al (2009) memberikan rekomendasi untuk jumlah dari V bootstrap yaitu sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literature (lihat Chin 2003;2010) menyarankan jumlah sampel bootstrap sebesar 200 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. Nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t -value 1,65 (signifikan level 10%); 1,96 (signifikan level 5%); dan 2,58 (signifikan level 1%). Ringkasan rule of thumb evaluasi model structural dapat dilihat pada table 3.8 dibawah ini.

Tabel 3.8 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi model struktural

Kriteria	Rute of Thumb
<i>R-Square</i>	0.67,0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (chin 1998) 0.75,0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (hair et al.2011)
<i>Effect Size</i>	0.02,0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
Q2 Predictive Relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.
q2 Predictive Relevance	0.02,0.15 dan 0.35 (lemah,moderate dan kuat)
Signifikan (two-tailed)	t-value 1.65 (signifikan level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%)

Sumber : Diadopsi dari chin (1998) Chin (2010b), hair et al 2011, hair et al (2012)

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96%. Sehingga kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak menerima

hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyajikan pengolahan data dalam bentuk kuisioner, dimana variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya terdapat 8 butir pernyataan, variabel (X) adalah motivasi kerja yang didalamnya terdapat 4 butir pernyataan dan variabel (Z) adalah lama kerja yang didalamnya terdapat 3 butir pernyataan. Kuisioner disebarkan kepada 71 orang responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan opsi penilaian menggunakan *skala likert* berlaku untuk menghitung variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X), dan lama kerja (Z).

2. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini meliputi sebagai karyawan tetap yang tersebar di beberapa unit atau bagian pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS) yang terdiri dari beberapa karakteristik, diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja pada tabel-tabel berikut ini :

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	67	94,4	94,4	94,4
Perempuan	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel diatas, terdapat 71 karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 67 orang (94,4%), sedangkan responden perempuan sebanyak 4 orang (5,6%). Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (94,4%) dari total keseluruhan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-30 Tahun	32	45,1	45,1	45,1
>31-40 Tahun	21	29,6	29,6	74,6
>41-50 Tahun	18	25,4	25,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel diatas, terdapat 71 karakteristik responden berdasarkan pada usia, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 32 orang (45,1%), responden yang berusia >31-40 tahun

sebanyak 21 orang (29,6%), dan responden yang berusia >41-50 tahun sebanyak 18 orang (25,4%). Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini berusia 24-30 tahun sebanyak 32 orang (45,1%).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	42	59,2	59,2	59,2
D1/D2/D3	8	11,3	11,3	70,4
S1/S2	21	29,6	29,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel diatas, terdapat 71 karakteristik responden berdasarkan pada tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan tingkat SMA/Sederajat sebanyak 42 orang (59,2%), responden yang berpendidikan tingkat D1/D2/D3 sebanyak 8 orang (11,3%), dan responden yang berpendidikan tingkat S1/S2 sebanyak 21 orang (29,6%). Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan tingkat SMA/Sederajat sebanyak 42 orang (59,2%).

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

S	Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 5 tahun	12	16,9	16,9	16,9
> 5 s/d ≤15tahun	24	33,8	33,8	50,7
> 15 tahun	35	49,3	49,3	100,0
Total	71	100,0	100,0	

er : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel diatas, terdapat 71 karakteristik responden berdasarkan pada tingkat masa kerja, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 12 orang (16,9%), responden yang bekerja selama > 5 s/d ≤ 15 tahun sebanyak 24 orang (33,8%), dan responden yang bekerja selama > 15 tahun sebanyak 35 orang (49,3%). Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini bekerja selama > 15 tahun sebanyak 35 orang (49,3%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dari 3 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X), dan lama kerja (Z). Deskripsi dari setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5

S

No. Pert	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	53,52	31	43,66	2	2,82	0	0	0	0
2	40	56,34	30	42,25	1	1,41	0	0	0	0
3	48	67,61	22	30,99	1	1,41	0	0	0	0
4	36	50,70	33	46,48	2	2,82	0	0	0	0
5	29	40,85	38	53,52	4	5,63	0	0	0	0
6	37	52,11	31	43,66	3	4,23	0	0	0	0
7	34	47,89	32	45,07	5	7,04	0	0	0	0
8	34	47,89	33	46,48	4	5,63	0	0	0	0

g

ket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang memuaskan, sebanyak 38 orang (53,52%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang (43,66%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang (2,82%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (53,52%).

2. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sebanyak 40 orang (56,34%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 orang (42,25%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,41%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (56,34%).
3. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, sebanyak 48 orang (67,61%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (30,99%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,41%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (67,61%) .
4. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diintruksikan atasan, sebanyak 36 orang (50,70%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (46,48%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang (2,82%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (50,70%).
5. Jawaban responden tentang Saya memiliki inisiatif dan kemampuan yang baik dalam bekerja, sebanyak 29 orang (40,85%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 orang (53,52%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang (5,63%) menjawab kurang setuju. Dengan

demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (53,52%) .

6. Jawaban responden tentang Saya memiliki kewaspadaan yang baik untuk mengambil tindakan dalam bekerja, sebanyak 37 orang (52,11%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang (43,66%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (4,23%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (52,11%).
7. Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap yang baik terhadap atasan, sebanyak 34 orang (47,89%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 orang (45,07%) menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang (7,04%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47,89%).
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap yang baik terhadap rekan-rekan kerja, sebanyak 34 orang (47,89%) menjawab sangat setuju, , sebanyak 33 orang (46,48%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang (5,63%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47,89%).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum karyawan berupaya untuk

memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mempertahankan motivasi kerja yang telah dibangun dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

b. Variabel Motivasi Kerja (X)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel motivasi kerja (X) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV. 6

S

No.k Pert	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	39,44	42	59,15	1	1,41	0	0	0	0
2	32	45,07	37	52,11	2	2,82	0	0	0	0
3	18	25,35	53	74,65	0	0	0	0	0	0
4	42	59,15	29	40,85	0	0	0	0	0	0

A

ngket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X)

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan, sebanyak 28 orang (39,44%) menjawab sangat setuju, , sebanyak 42 orang (59,15%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,41%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (59,15%).

2. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi kepada para karyawan, sebanyak 32 orang (45,07%) menjawab sangat setuju, , sebanyak 37 orang (52,11%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang (2,82%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (52,11%).
3. Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan pelatihan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam bekerja, sebanyak 18 orang (25,35%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 53 orang (74,65%) menjawab setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (74,65%) .
4. Jawaban responden tentang saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan, sebanyak 42 orang (59,15%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 29 orang (40,85%) menjawab setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (59,15%).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja yang dibangun perusahaan memberikan efek positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Variabel Lama Kerja (Z)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lama kerja (Z) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Lama Kerja (Z)

No. Pert	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	52,11	33	46,48	1	1,41	0	0	0	0
2	42	59,15	26	36,62	3	4,23	0	0	0	0
3	39	54,93	32	45,07	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi kepada para karyawan, sebanyak 37 orang (52,11%) menjawab sangat setuju, , sebanyak 33 orang (46,48%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,41%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (52,11%).
2. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi kepada para karyawan, sebanyak 42 orang (59,15%) menjawab sangat setuju, , sebanyak 26 orang (36,62%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (4,23%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (59,15%) .

3. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi kepada para karyawan, sebanyak 39 orang (54,93%) menjawab sangat setuju, , dan sebanyak 32 orang (45,07%) menjawab setuju. Dengan demikian, frekuensi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (54,93%) .

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, lama kerja yang tersedia mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menjamin lama kerja tetap berjalan dengan baik.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. PLS tidak mensyaratkan adanya asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametric untuk mengevaluasi signifikan tidak diperlukan (Chin 1998) dalam Ghazali dan Latan 2015). Model evaluasi dalam PLS dilakukan melalui penilaian *outer model* dan *inner model*.

a. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat dua kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Discriminant Validity* dan

Composite Reability. Hasil penelitian didapatkan pengukuran outer model sebagai berikut :

T

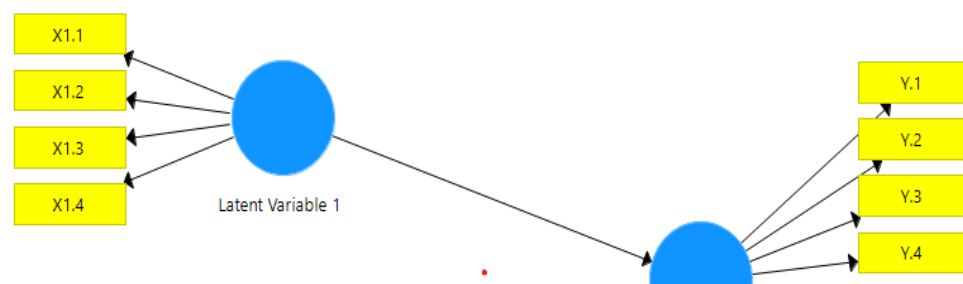
a b	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
e Kinerja Karyawan (Y)	0.552	0.293
l Motivasi Kerja (X)	0.617	0.356
Lama Kerja (Z)	0.408	0.162

IV.8 Outer Model

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan tabel IV.8, nilai Composite Reability sebagian besar untuk dimensi memenuhi peraturan dan penetapan yang dimiliki nilai dibawah 0.5 namun diatas 0.5 yang berarti sudah memenuhi asumsi reabilitis. Selain itu, meskipun variabel kinerja karyawan, motivasi kerja dan lama kerja, memenuhi peraturan, pemeriksaan dan pengawasan memiliki nilai AVE mendekati 0.5, tetapi belum memenuhi uji validitas dengan batas nilai >0.5 sehingga perlu dilakukan outlier pada beberapa indicator pada variabel sehingga indikator dapat menggambarkan variabel laten. Model penelitian structural sebelum dilakukan outlier sebagai berikut

Gambar 4.1 Outer Model



Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Outlier dilakukan supaya memenuhi asumsi validitas dan realibilitas pada outer model. *Outlier* dilakukan dengan menghilangkan satu atau bahkan lebih indikator yang tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel latennya. Pada penelitian ini dilakukan outlier pada indikator penetapan yang ke 2, indikator pemeriksaan yang ke 4,5,6, indikator motivasi kerja ke 1,2,3,4, indikator kinerja karyawan yang ke 8, indikator lam kerja yang ke 4,5, indikator yang memenuhi peraturan yang ke6,7,8. Karena memiliki nilai yang paling kecil yang menggambarkan variabel latennya dan tidak memenuhi asumsi validitas.

b. Uji Validitas

1) Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,07. Nilai yang diharapkan >0.70 . menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel IV.9 sebagai berikut :

Variabel	Motivasi Kerja	Lama Kerja	Kinerja Karyawan
X.1	0.769		
X.2	0.641		
X.3	0.437		
X.4	0.621		
Z.1		0.698	
Z.2		0.611	
Z.3		0.553	
Y.1			0.415
Y.2			0.603
Y.3			0.541

T Y.4			0.542
Y.5			0.708
a Y.6			0.757
b Y.7			0.684
Y.8			0.569

el IV.9 Outer Loading

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau dikeluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Motivasi Kerja, Lama Kerja, Dan Kinerja Karyawan memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0.50.

2) Discriminant Validity (Uji Validitas Menggunakan AVE)

Discriminant Validity diukur dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai antar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memilih nilai discriminant validity yang baik.

Tabel IV.10 Discriminant Validity atau Cross Loading

Variabel	Motivasi Kerja	Lama Kerja	Kinerja Karyawan
X.1	0.769	0.617	0.412

X.2	0.641	0.440	0.302
X.3	0.437	0.539	0.470
X.4	0.621	0.390	0.396
Z.1	0.241	0.698	0.821
Z.2	0.212	0.611	0.472
Z.3	0.496	0.553	0.575
Y.1	0.579	0.370	0.415
Y.2	0.420	0.322	0.603
Y.3	0.505	0.541	0.541
Y.4	0.373	0.383	0.542
Y.5	0.405	0.255	0.708
Y.6	0.671	0.398	0.757
Y.7	0.561	0.409	0.684
Y.8	0.720	0.320	0.569

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan data discriminant validity di atas, nilai diagonal merupakan nilai akar kuadrat AVE dan nilai dibawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi discriminant validity. Cara lain untuk mengukur discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE), nilai yang disarankan adalah atas 0.50. berikut ini ialah nilai uji reliabilitas yang dilihat dari nilai AVE pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.11 Average Variance Extracted (AVE)

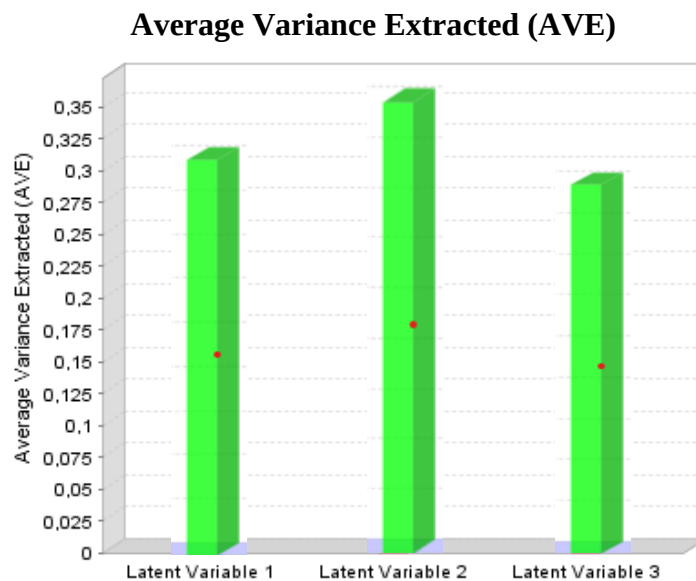
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Motivasi Kerja	0.542	Valid

Lama Kerja	0.596	Valid
Kinerja Karyawan	0.512	Valid

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan tabel IV.12 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Motivasi kerja memiliki AVE 0.54, lama kerja memiliki AVE 0.596, dan kinerja karyawan memiliki AVE 0.512. jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel motivasi kerja, lama kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >5.0. lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik IV.1 dibawah ini :

Grafik IV.1



c. Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu alat ukur atau instrument yang berupa kuisioner dikatakan dapat memberikan

hasil ukur yang stabil atau konstan, jika alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliable. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah kuisioner atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite di atas 0,70 (Nunnally, 1996 dalam Ghazali, 2011 :143).

Tabel IV.12 Composite Reliability

S u m	Variabel	Composite Reliability	Ket
	Motivasi Kerja	0.552	Valid
	Lama Kerja	0.617	Valid
	Kinerja Karyawan	0.508	Valid

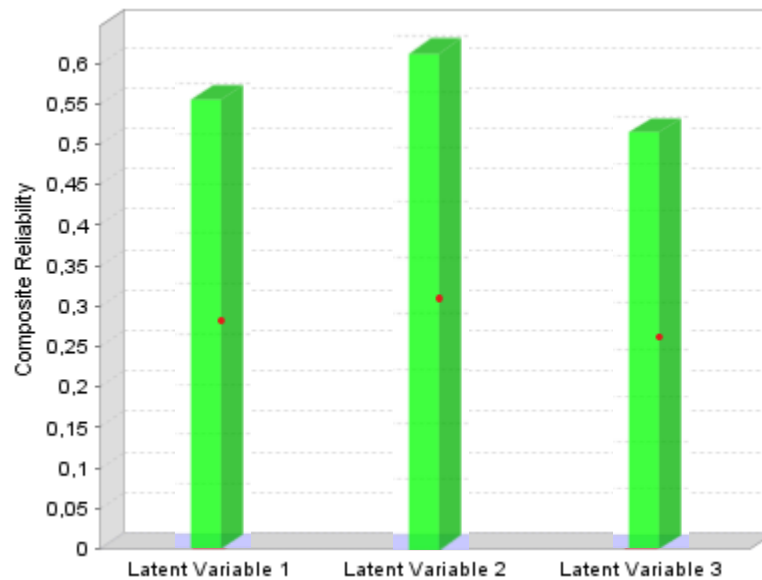
er : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan tabel IV.13 menunjukkan hasil dari *Composite Reliability* (uji reliabilitas) yang sangat memuaskan yaitu motivasi kerja dengan nilai (0.552), lama kerja dengan nilai (0.617) dan kinerja karyawan dengan nilai (0.508). kemudian dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat ditunjukkan dari *Composite*

Reability dari seluruh konstruk lebih besar dari 0.50. untuk lebih jelasnya dapat juga dilihat pada grafik IV.2 dibawah ini :

Grafik IV.2

Composite Reability



Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Nilai *Composite Reability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas 0,5 sehingga memenuhi asumsi reliabilitas.

d. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Model structural yang dimaksud dalam penelitian ini ialah uji multikolinearitas atau *collinearity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa apakah pada sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkolerasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dan variabel predicator lainnya pada *model structural collinearity statistic*.

Untuk mengetahui nilai VIF <10 bisa dikatakan bahwa indikator tersebut tidak mengalami *multicollinearity*. Dan hasil olahan data terdapat nilai VIF data awal terhadap beberapa indikator yang memiliki nilai VIF <10 indikator tersebut adalah dapat dilihat pada tabel IV.14 :

Tabel IV.13 Collinearity Statistic

S u m b e r : D a	Indikator	VIF	Ket
	X.1	1.067	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	X.2	1.059	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	X.3	1.011	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	X.4	1.006	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	Z.1	1.003	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	Z.2	1.004	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	Z.3	1.001	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.1	1.201	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.2	1.172	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.3	1.507	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.4	1.211	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.5	1.236	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.6	1.267	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.7	1.361	Tidak Terjadi Multikollinearitas
	y.8	1.124	Tidak Terjadi Multikollinearitas

ta Olahan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan tabel IV.14 diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator tidak terjadi multikollinearitas karena memiliki nilai VIF <10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

keseluruhan konstruk tidak terjadi multikolinearitas antara variabel motivasi, lama kerja dan kinerja karyawan.

e. Uji Inner Model

Penilaian model structural dengan menggunakan SmartPLS dimulai dengan melihat nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen yakni Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating, sebagai kekuatan prediksi dari model struktural :

Tabel IV.14 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan	0.611	0.590

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.8

Berdasarkan tabel IV.15 R Square variabel disiplin kerja sebesar 0.611. Hal ini berarti variabel laten motivasi dan lama kerja mampu menerangkan atau memprediksi 61,1% kinerja karyawan sedangkan 38,9% sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model structural (inner model) dengan nilai R Square yang merupakan uji goodnessfit model. Selain itu dengan melihat total effects yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik 1,96.

Dalam SmartPLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang di hipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* juga dimaksud untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikan yang di estimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dan analisis SmartPLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang di sajikan pada gambar model structural.

Tabel IV. 15

U

j i	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	0.652	0.380	0.514	2.268	0.041
Lama Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	0.270	0.507	0.527	2.131	0.036

P

otesis Berdasarkan Total Effects

Sumber : Data Olahan SmartPLS 32.8

Berdasarkan tabel IV.16 diatas variabel eksogen jika T Statistic > 1,96 atau P values dengan nilai <0.05.

1. Dalam analisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.16 nilai T statistic menunjukkan angka

sebesar 2.268 yang $> 1,96$ dan dapat dibuktikan juga pada nilai P valuenya bernilai 0.041 atau disebut lebih kecil dari 0.05. hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).

2. Dalam analisis lama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.16 nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 2.131 yang $> 1,96$ dan dapat dibuktikan juga pada nilai P valuenya bernilai 0.036 atau disebut lebih kecil dari 0.05. hal ini membuktikan bahwa lama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati. Reponden dalam penelitian ini berjumlah 71 responden dari beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kertas kuisisioner yang telah disebarkan kurang lebih 1 minggu, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didapat hasil secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki dan untuk rata-rata usia paling banyak berusia kisaran 24-30 Tahun.

Berdasarkan analisis statistic yang telah ditentukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, dan juga pengaruh lama kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Berikut ini penjelasan dari hasil hipotesisnya.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang pertama yaitu, “Pengaruh Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” dari analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P Value <0.05 yang berarti model penelitian ini anatara Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0.05$) atau H1 diterima.

Secara teoritis semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingginya tingkat motivasi kerja yang dilakukan membuat para karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini telah terjadi kemungkinan dikarenakan motivasi yang dilakukan oleh mandor pabrik sudah tegas dan tepat, mandor pabrik selalu mengamati tiap pekerjaan yang dilakukan karyawan dan selalu menegur serta memberikan contoh yang benar kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga secara otomatis membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun pada dasarnya tingkat kinerja karyawan sangat amatlah penting, karena apabila terjadi karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah maka akan mempengaruhi produktivitas pabrik dan hal itu sangat tidak ingin terjadi pada suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Robbins, 2010), menyatakan bahwa upaya

yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai.

2. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang kedua yaitu, “Pengaruh Lama Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” dari analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P Value <0.05 yang berarti model penelitian ini anatara Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai model prediksi ($p <0.05$) atau H_2 diterima.

Hasil dari penelitian ini berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin lama kinerja karyawan, maka akan semakin berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, karena akan membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan. Apabila lama kerja dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung teori yang menyatakan bahwa lama kerja yang lebih lama berkorelasi positif dan signifikan dengan meningkatkan kinerja, karena karyawan yang lebih lama bekerja cenderung menguasai lebih banyak keterampilan dan memiliki pengalaman yang membantu mereka dalam menyelesaikan tugas. (Ivana et al. 2022).

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang ketiga yaitu, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lama kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” dari analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P Value <0.05 yang berarti model penelitian ini anatara Pengaruh Motivasi Kerja dan Lama kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0.05$) atau H3 diterima.

Artinya, motivasi kerja dan lama kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang dibangun dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan adanya karyawan yang cukup lama masa kerjanya dengan baik dapat membantu pekerjaan karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).
2. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, lama kerja secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).
3. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, motivasi dan lama kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS). Oleh karena itu saran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya motivasi kerja yang telah ditetapkan pada PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS), perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kinerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.
2. Sebaiknya lama kerja yang telah dimiliki PT. Mitra Agung Sawita Sejati (MASS), perlu ditingkatkan. Peningkatan lama kerja dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman serta pelatihan kerja yang berkesinambungan dengan pekerjaan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan, sekiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, dimana motivasi dan lama kerja harus tetap diperhatikan agar menjadi lebih baik sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Revika Aditama, Bandung 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Revika Aditama, Bandung
- Anik Irawati. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Infomatika dan Bisnis Darmawijaya.
- Anwar, Suroyo. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner, dan Sosiometri*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Alex S. Netiseminto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta .
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenakerjaan (UUNo.13/2003)*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Penerbit Erlangga. Jakarta
- Darmawan, D. H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, Rodziah kurnia, 2014. “*Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.Unggul Jaya Blora)*”. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

- Fadhilah, M.Luthfi, 2010. “*Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (studi pada PT.Coca- Cola Amatil Indonesia, Central Plaza)*”. Jurnal Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM : Laksana*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :PT. Bumi Aksara. Jakarta 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hermanto. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mahesa, Deewar, 2010. “*Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Lama kerja sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca-cola Amatil Indonesia (Central Java))*”. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melati. 2013. *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Sari, Chrisnalatri Tus Wulan. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Temanggung*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi S1-Perbankan Syariah IAIN Salatiga. Pembimbing: Taufikur Rahman, M.Si..

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*: Alfabet. Bandung 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : PT Alfabet. Bandung
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Suwardi, & Utomo, J. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta:Penerbit Kanisius.
- Wijayanti, Ratna, 2016. “*Pengaruh Kepemimpinan islami, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*”. *Jurnal UNSIQ Wonosobo*.