



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 10981-10998

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating

Parapat Gultom^{1✉}, Meifanny Azri Shafira², Rahmad Simanjuntak³

Universitas Sumatera Utara

Email: parapat@usu.ac.id^{1✉}

Abstrak

Banyak cara untuk perusahaan agar mencapai tujuannya salah satu caranya ialah dengan tercapainya kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang baik ialah yang memperhatikan sumber daya manusianya yang mana dengan perhatian oleh perusahaan membuat karyawan perusahaan menjadi semakin loyal serta meningkat kinerja karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini dipilih kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja nya. Lalu lama kerja dipilih sebagai variabel moderasi untuk melihat kesinambungan antara lama kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan*

Abstract

There are many ways for companies to achieve their goals, one way is to achieve employee welfare. A good company is one that pays attention to its human resources, where the company's attention makes the company's employees become more loyal and improves the performance of the company's employees. In this research, work changes, work motivation and job satisfaction are determined as variables that can influence employee performance.

Because this variable is the main variable for the third employee to improve his performance. Then length of work was chosen as a moderating variable to see the continuity between length of work and employee performance.

Keywords : *Compensation, Motivation, Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia misalnya pekerja atau staf dalam suatu organisasi merupakan komponen penting yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tidak mudah dalam mencapai tujuan perusahaan karena banyak faktor tertentu yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan salah satunya merupakan konflik yang dengan karyawan akibat menurunnya semangat kerja karyawan sehingga karyawan bekerja kurang maksimal.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan organisasi jika mereka ingin bersaing dengan perusahaan lain, salah satunya dengan membina sumber daya manusia mereka. Dengan cara peduli pada setiap karyawan memberikan pelatihan dan insentif/bonus karyawan akan merasa sangat diperhatikan dan hal ini akan mendorong karyawan untuk menjadi produktif, inovatif, kreatif serta loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja, disisi lain akibat dari baiknya kinerja karyawan perusahaan akan mendapat citra yang positif oleh masyarakat karena dianggap mampu untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

Kinerja menurut Saleha dkk (2023) merupakan pencapaian efektif atau tidak tercapainya tujuan hierarki yang telah ditetapkan. Eksekusinya mengacu pada pencapaian pekerja yang diperkirakan berdasarkan pedoman atau tindakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan kerangka kerja yang terorganisir untuk memperkirakan, mengevaluasi dan mempengaruhi karakteristik, perilaku dan penentuan pekerjaan yang terkait dengan posisi akan meningkatkan efisiensi dan kelangsungan dalam melakukan pekerjaannya di masa depan. Memperkirakan pelaksanaan kerja yang representatif tidak akan pernah lepas dari kinerja karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan salah satunya kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kompensasi kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, gaji dapat menjadi motivator/penghargaan atau perlindungan yang diberikan perusahaan kepada pekerja seperti kesejahteraan, anuitas dan lain-lain. Dengan perusahaan memberikan pertimbangan yang serius terhadap pelaksanaan kompensasi kerja, maka hal ini dapat mengembangkan pelaksanaannya lebih lanjut karena para pekerja merasa bahwa perusahaan sering memikirkan dirinya..

Faktor berikutnya merupakan motivasi kerja, banyak sekali unsur yang membangkitkan semangat kerja para pekerja, baik dari segi dana maupun pujian yang diberikan oleh atasan tempat mereka bekerja. Kadangkala manusia membutuhkan afirmasi terkait pekerjaan yang dilakukan untuk membuktikan bahwa ia melakukan pekerjaan yang tepat dan benar. Dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan merasa dihargai dan

tentunya hal ini akan berdampak pada kinerjanya selaku karyawan perusahaan. Menurut penelitian (Arsindi et al., 2020) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya motivasi akan membuat orang melakukan upaya sekuat mungkin untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Motivasi yang positif harus terus dijaga karena dapat semakin mengembangkan kinerja yang representatif dalam bekerja. Faktor terakhir yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan sebagai membayar dalam bentuk uang tunai, baik produk langsung maupun produk tidak langsung sebagai indikasi imbalan kerja dari perusahaan (Saputra, 2022). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan yang diperolehnya selama bekerja diperusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terdapat banyak faktor salah satunya puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, terakhir ada atasan dan rekan kerja yang memberikan dukungan dan mengapresiasi hasil kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karena dengan perasaan puas bekerja maka karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dan memberikan hasil yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Masa kerja yang panjang juga merupakan bagian penting dalam memahami tingkat loyalitas pegawai. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada suatu organisasi, hal ini menunjukkan tingkat pengabdian dan kepuasan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Melalui masa kerja dapat dilihat sebaik apa perusahaan memperlakukan karyawannya, bila banyak karyawan yang sering gonta-ganti atau mengundurkan diri menunjukkan bahwa kemungkinan perusahaan memiliki masalah dalam memperlakukan sumber daya manusianya. Dalam penelitian ini lama kerja merupakan variabel moderating yang dipilih.

Teori keadilan (Equity Theory) merupakan sikap seorang karyawan yang membedakan pekerjaan dan imbalan seorang karyawan dengan pekerjaan dan imbalan yang diperoleh dari orang lain dalam keadaan kerja yang sebanding. Selain itu, teori motivasi ini bergantung pada pemahaman bahwa seseorang yang didorong oleh keinginan untuk diperlakukan dengan wajar dan individu yang bekerja akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Teori penguatan (Reinforcement Theory) teori ini menjelaskan bagaimana hasil aktivitas di masa lalu berdampak pada aktivitas di masa depan. Menurut salah satu ahli dalam pandangan teori ini, orang bertindak dengan cara tertentu atas dasar bahwa di masa lalu mereka menemukan bahwa cara berperilaku tertentu akan dikaitkan dengan hasil kerja yang baik dan cara berperilaku tertentu akan menciptakan hasil yang buruk. Manusia

cenderung mengingat dan menyukai hal yang menyenangkan daripada yang tidak menyenangkan maka dari itu individu akan memikirkan kembali akibat dari perbuatannya.

Tujuan dari penulisan paper ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta efek moderasi dari lama kerja pada pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan sudut pandang yang paling rumit dalam hubungan kerja karena gaji merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja sebagai bentuk komitmen bantuan terhadap perusahaan. Kompensasi menurut Agustina dkk (2021) merupakan imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan kepada para pekerja, karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah semua pembayaran dalam bentuk uang tunai, barang dagangan langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas apa yang diberikan oleh organisasi (Hermingsih & Purwanti, 2020)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Jufrizen & Hadi (2021) merupakan cara yang mempengaruhi perilaku manusia dengan inspirasi yang juga menggerakkan keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang terpacu. Motivasi karyawan dalam bekerja merupakan salah satu fokus pada tujuan perusahaan, menjaga dan mengelola motivasi merupakan aspek yang sangat penting karena motivasi mendasari sikap individu dalam bertindak (Wahyuni et al., 2023). Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang membuat individu mampu berusaha keras untuk mencapai tujuannya, dimana motivasi dianggap sebagai tahap awal seseorang dalam melakukan suatu tindakan baik secara mental maupun sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Nasir et al., 2023) suatu sikap individu terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja yang representatif dipengaruhi oleh banyak elemen, termasuk pengujian pekerjaan, penghargaan, kondisi tempat kerja, dan hubungan relasional. Kepuasan kerja merupakan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan (Anwar, 2021). Kepuasan kerja yang diperoleh pegawai biasanya berasal dari kewajaran pekerjaan yang mereka lakukan dengan asumsi atau harapan mereka.

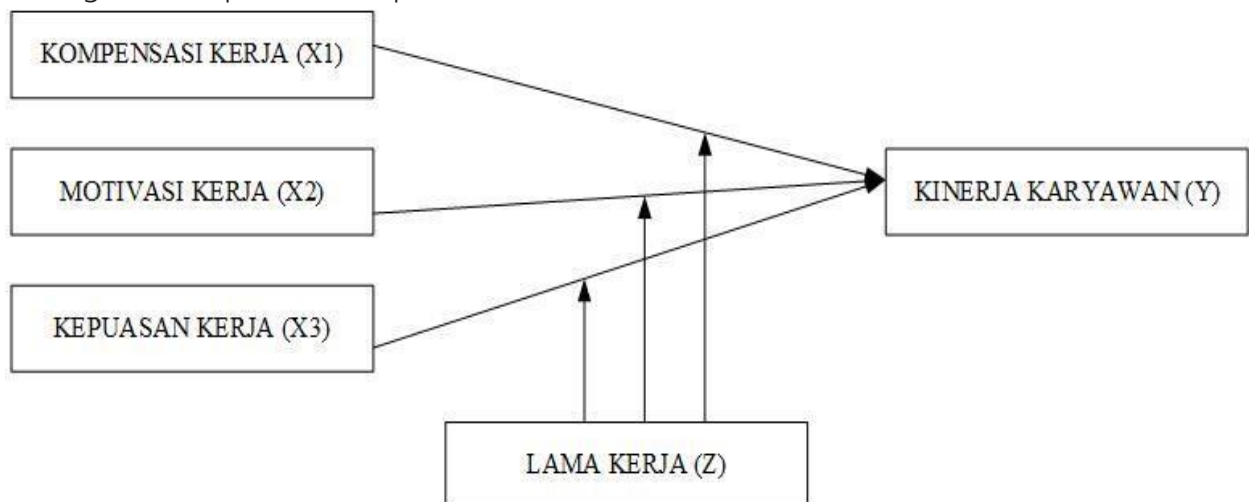
Lama Kerja

Lama kerja menurut Saragih (2021) merupakan ukuran terkait dengan lamanya waktu atau masa bekerja yang telah ditempuh seorang pegawai, lama kerja seorang karyawan yang memiliki waktu kerja lama dianggap berpengalaman dan dinilai kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Lama kerja dapat diartikan sebagai jangka waktu atau jangka waktu seseorang bekerja di suatu tempat. Lama kerja adalah ciri sejarah terakhir dalam gagasan individu yang sering dipertimbangkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai tugasnya pada suatu organisasi dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan ukuran atau standar nilai tertentu dari orang di mana ia bekerja (Saleha et al., 2023). Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jangka waktu pelaksanaan tugas sesuai kewajibannya (Aisah & Wardani, 2020). Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perkumpulan jika dikaitkan dengan latihan yang dilakukan oleh perusahaan

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Menurut Herlina (2020) kompensasi merupakan bagian terpenting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai, dengan Pemberian kompensasi yang benarbenar akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Kompensasi kerja jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan, (Setiawan & Dewi, 2018). Kompensasi merupakan elemen penting dan menjadi kekhawatiran bagi beberapa perusahaan dalam mempertahankan dan menyerap SDM yang berkualita.

H1: Kompensasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan perkembangan perspektif dan nilai-nilai yang mempengaruhi orang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai tujuan mereka. Menurut Mahardika dkk (2020) pengakuan terhadap kinerja yang paling ekstrem memerlukan dukungan untuk menciptakan kemauan dan semangat berkarya melalui motivasi. Motivasi berfungsi untuk menghidupkan kapasitas perwakilan dan akan menghasilkan hasil kerja terbaik. Menurut penelitian (Suparman et al., 2023) motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan karena karyawan akan merasa mendapatkan pengakuan dan perhatian dari perusahaan maupun rekan kerjanya.

H2: Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan seseorang yang dihubungkan dengan pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan oleh karyawan (Azhari et al., 2021). Bila seorang karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan mendedikasikan diri dengan perusahaan tempatnya bekerja (Ningmabin & Adi, 2022). Bila karyawan puasa dalam bekerja dan ia merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya maka ia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja yang mana ini akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lama kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keandalan perwakilan pada organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena dianggap akan menambah semangat bekerja karyawan. Bila karyawan yang sudah berpengalaman bekerja mereka berharap perusahaan juga akan memberikan apresiasi melalui kompensasi. Kompensasi kerja juga bisa menjadi alasan karyawan bertahan lama di perusahaan. Menurut penelitian dari Rahmadani (2017) lama kerja mempengaruhi kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan karena alasan karyawan loyal terhadap perusahaan salah satu alasan mengapa para pekerja setia kepada organisasi adalah memberikan motivasi yang serupa dengan seberapa besar kesalahan yang mereka lakukan di tempat kerja. Kompensasi merupakan kontribusi jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H4: Lama kerja memperkuat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak alasan yang memotivasi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Lama kerja karena alasan nyaman juga menjadi salah satu alasan yang memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di tempatnya bekerja. Menurut penelitian dari Rahmadani (2017) karyawan yang memiliki umur kerja yang panjang akan menanggung keadaan yang sedang mereka hadapi dan tetap pada posisi mereka saat ini. Perwakilan yang telah bekerja cukup lama sangat ingin meningkatkan keterampilannya dan mengerjakan presentasinya untuk organisasi. Karyawan yang telah bekerja cukup lama sangat ingin meningkatkan keterampilannya dan mengerjakan presentasinya untuk perusahaan.

H5: Lama kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan karena adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan akan membuat perwakilan semakin setia pada organisasi sehingga membuat mereka tetap bertahan di organisasi tempatnya bekerja. Menurut penelitian Rahmadani (2017) karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa bahagia dan ceria dalam menjalankan tanggung jawabnya dan tidak akan mencoba menilai pilihan di posisi yang berbeda. Di sisi lain, pekerja yang merasa kecewa dengan pekerjaannya biasanya akan berpikir untuk tidak serius dan menilai pilihan pekerjaan lain, serta harus meninggalkan wilayah kerjanya yang sedang berjalan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang benar-benar memuaskan untuknya.

H6: Lama kerja memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderasi. Objek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Lintas Buana Unggul. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode explanatory research. Menurut Sugiyono (2019) metode explanatory research memahami hubungan dan dampak melalui pengujian hipotesis. Metode ini ditujukan untuk melihat apakah kompensasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi oleh lama kerja.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Lintas Buana Unggul yang bersifat infinite, artinya tidak dapat ditentukan dengan pasti karena tidak diperoleh data jumlah anggota populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan sebagaimana menurut Aaker seperti

yang dikutip dalam jurnal (Megawati & Reskino, 2023) yang menyatakan bahwa jika populasinya tidak terbatas (infinite) maka ukuran contoh yang ideal dengan menggunakan tingkat kepastian 95% dan kesalahan pemeriksaan 10% adalah minimal 100 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas: kompensasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, variabel terikat: kinerja karyawan, dan variabel moderasi: lama kerja.

Secara rinci pengukuran variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel	Indikator
Kompensasi Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> . Insentif . Program Perlindungan Fasilitas
Motivasi Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> . Persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan . Persepsi mengenai kemampuan karyawan dalam mengatasi kesukaran Persepsi mengenai motif berdasarkan uang
Kepuasan Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> . Pekerjaan itu sendiri . Gaji yang diterima . Kesempatan atau promosi . Supervisor . Rekan kerja
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> . Kualitas Kerja karyawan . Kuantitas Kerja Karyawan . Ketepatan Waktu . Keterampilan dan Tingkat Pengetahuan Karyawan
Lama Kerja Z	1. Lama Waktu/Periode Bekerja

	<ul style="list-style-type: none"> .Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan .Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum perusahaan Sejarah singkat PT. Lintas Buana Unggul

PT. Lintas Buana Unggul adalah perusahaan yang bergerak dibidang indsturi importir dan distributor produk pertanian (agriculture), seperti; bawang merah, bawang putih, kedelai, kacang, dan biji bijian lainnya. Persauhaan ini mulai berdiri sejak tahun 2011. Adapun areal usaha nya sudah menlingkupi beberapa daerah seperti ; medan, jakarta, surabaya dan Palembang. PT lintas buana unggul ini juga tergolong ke perusahaan group/afiliasi yang bernama PT. Lintas Utama group yang memiliki 5 anggota dan bergerak diberbagai bidang seperti : Import produk pertanian, distributor produk pertanian, trucking/pengangkutan dan pengurusan jasa Kepabeanan di pelabuhan.

Struktur organisasi perusahaan

Gambar 4.1

	Deirektur Utama		
Manajer Acc	Manajaer Tax		HRD/Personalia
SPV Acc	SPV Tax	SPV Finance	SPV IT
Stax Acc	Staf Tax Tax	Staff Finance	Staf IT IT

Admin Kantor	Marketing	Logistik	Karyawan Lapangan
--------------	-----------	----------	-------------------

Sumber : Hasil wawancara, 2024

Karyawan PT. Lintas Buana Unggul terdiri dari 55 orang karyawan yang terdiri dari satu orang direktur, satu orang masing-masing menanggung jawab terhadap divisi accounting, finance, tax dan IT, dan masing-masing supervisor atas devisi tersebut di bantu oleh beberapa staff dibawahnya, kemudian memiliki satu orang di bagian HRD/personalia,

beberapa admin kantor dan lapangan dan bagian lapangan yang bertugas mengurus dokumen di bagian lapangan.

Jam kerja

Karyawan PT. Lintas Buana Unggul setiap hari senin s/d Jumat. Jam kerja yang berlaku di PT. Lintas Buana Unggul adalah sebagai berikut:

- Pukul 07.30 – 12.00 WIB (Kerja Biasa)
- Pukul 12.00 – 13.00 WIB (Istirahat)
- Pukul 13.00 – 17.00 WIB (Kerja Biasa) • Pukul 17.00 – seterusnya (Kerja Lembur)
- Sabtu masuk hitungan lembur.
-

Sistem Pengupahan

Adapun sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan ditentukan menurut jabatan masing-masing. Pembayaran gaji dan upah (Wages and Sallary) kepada karyawan PT. Lintas Buana Unggul adalah dilakukan bulanan untuk gaji pokok, sedangkan untuk upah mingguan di berikan pada karyawan sebagai bentuk uang makan pada setiap akhir pekan. Adapun gaji dan benefit yang di berikan perusahaan meliputi : Gaji, uang makan,tunjuangan kesehatan dan ketenagakerjaan, THR dan bonus/insentif pada akhir tahun.

Profil Responden

Profil responden menggambarkan identitas responden di lihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lamanya bekerja sebagai karyawan pada PT. Lintas Buana Unggul. Di bawah ini penulis akan menguraikan data dalam berbagai identitas responden karyawan PT. Lintas Buana Unggul..

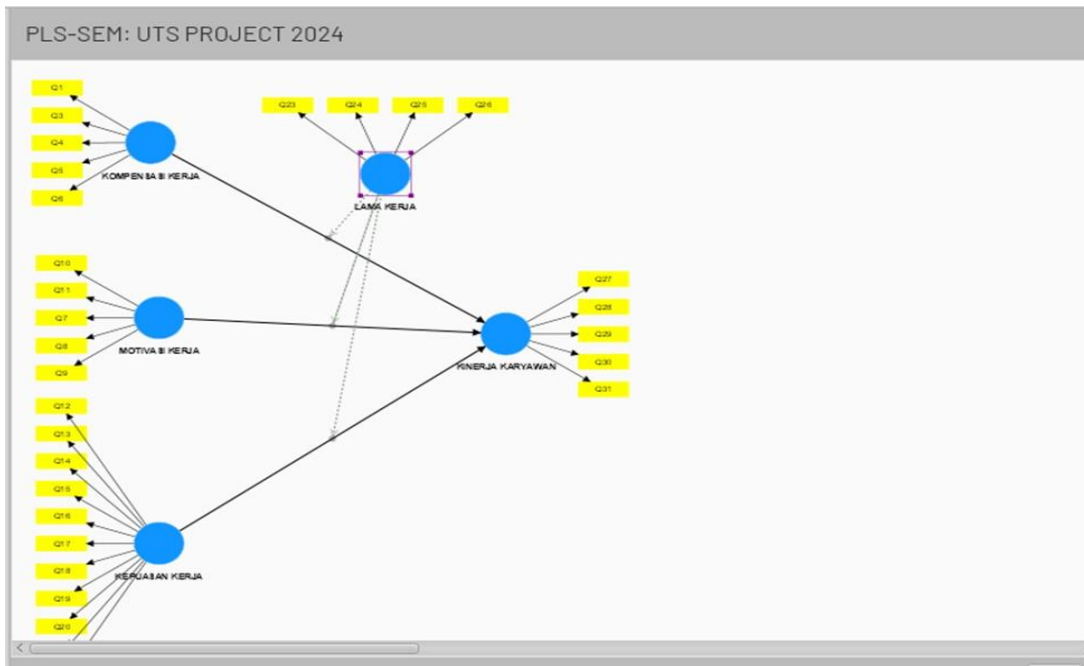
PENGUJIAN Outer Model (PLS-SEM Algorithm) PENGUJUAN VALIDITAS

Pengujian validitas terdiri atas dua jenis, uji validitas faktor dan uji validitas item, arti dari validitas sendiri adalah standart ukuran yang menunjukkan ketepatan atau akurasi dari instrument yang di gunakan.

Adapun yang menjadi syarat uji validitas yang harus di perhatikan adalah :

1. Interpretasi assesment dinyatakan valid jika ada derajat yang diarahkan kebukti pendukung.
2. Interpretasi assesment dinyatakan valid ketika value yang didapatkan sesuai.
3. Interpretasi asesment valid saat konsekuensi hasil interpretasi konsisten dengan nilai kecocokan.

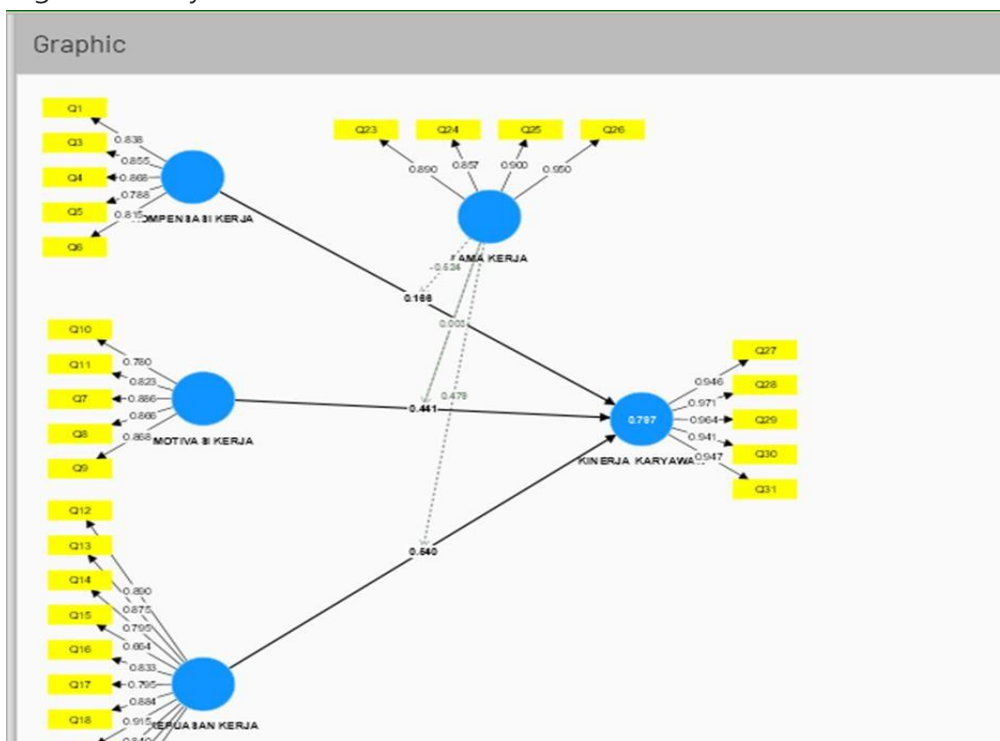
Pengujian Validitas



Gambar 1 : Model Struktur Awal

Penjelasan Penelitian : terlihat pada gambar 1 pada model stuktur awal memperlihatkan bagaimana pengaruh antar variabel X berupa (Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi kerja) dengan variabel Y dengan dimoderasikan oleh variabel Z (Lama Kerja) dan keseluruhan variabel tersebut memiliki beberapa pengukuran dari berupa indikator atau elemen penilaian.

Convergent Validity



Gambar 2: Loading Factor Model Struktur Awal

Penjelasan Penelitian : terlihat pula dalam gambar Loading Faktor Model Struktural Awal menampilkan hasil nilai pengujian hubungan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang di moderasikan oleh variabel z berupa lama kerja.

Tabel 1: Nilai Loading Factor Model Struktural Awal

Outer loadings - Matrix							
	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI KERJA	LAMA KERJA	MOTIVASI KERJA	LAMA KERJA x KOMPENSASI KERJA	LAMA KERJA x MOTIVASI KERJA
01			0.838				
010					0.780		
011					0.823		
012	0.890						
013	0.875						
014	0.785						
015	0.684						
016	0.833						
017	0.795						
018	0.884						
019	0.915						
020	0.840						
021	0.905						
022	0.881						
023				0.890			
024				0.857			
025				0.900			
026				0.950			
027		0.948					
028		0.971					
029		0.984					
03			0.855				
030		0.941					
031		0.947					
04			0.968				
05			0.788				
06			0.815				
07					0.888		
08					0.888		
09					0.888		
LAMA KERJA x MOTIVASI KERJA							
LAMA KERJA x KEPUASAN KERJA							

Penjelasan Penelitian : dalam pengujian nilai Loading Faktor model stuktural awal hasil nilai pengujian variabel dapat di terima jika dan hanya jika minimal nilai tiap faktor variabel > 0,5, dan dengan syarat juga pada nilai Construct Reability and ValidityOverviewnya (AVE) tidak memiliki nilai yang merah. Apabila terjadi maka setiap nilai variabel < 0,7 harus di eliminasi.

Tabel 2 : Nilai Cronbach's Alpha dan AVE

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0.962	0.972	0.987	0.745
KINERJA KARYAWAN	0.975	0.976	0.981	0.910
KOMPENSASI KERJA	0.890	0.903	0.919	0.695
LAMA KERJA	0.922	0.947	0.944	0.810
MOTIVASI KERJA	0.900	0.907	0.926	0.715

Penjelasan Penelitian : terlihat dari tabel diatas semua nilai Average Variance Exctraced yang dimiliki masing-masing variabel telah memenuhi syarat $> 0,5$ dan tidak perlu untuk dilakukan eliminasi nilai variabel.

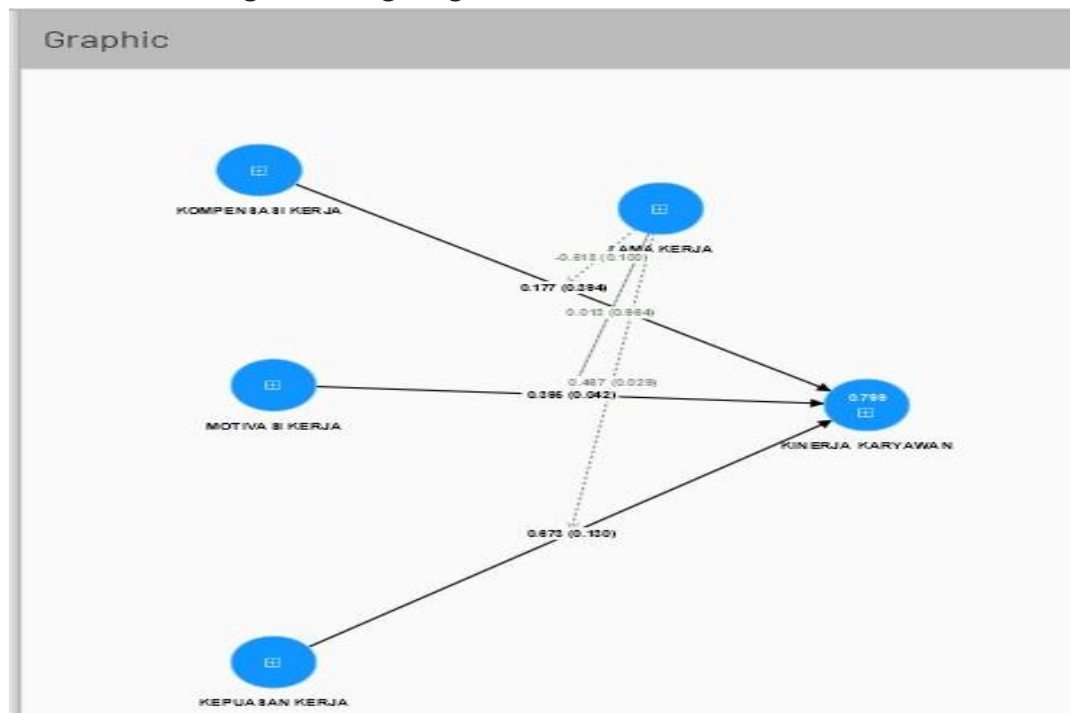
Pengujian Discriminat Validity

Tabel 3 : Discriminat Validity-Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix								
	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI KERJA	LAMA KERJA	MOTIVASI KERJA	LAMA KERJ...	LAMA KE...	LA
KEPUASAN KERJA								
KINERJA KARYAWAN	0.776							
KOMPENSASI KERJA	0.924	0.847						
LAMA KERJA	1.020	0.899	0.892					
MOTIVASI KERJA	0.930	0.879	0.942	0.841				
LAMA KERJA x KOMPENSASI KERJA	0.500	0.633	0.560	0.431	0.571			
LAMA KERJA x MOTIVASI KERJA	0.559	0.651	0.583	0.453	0.637	0.961		
LAMA KERJA x KEPUASAN KERJA	0.571	0.598	0.570	0.481	0.625	0.947	0.957	

Penjelasan Penelitian : 0.776 adalah korelasi antar variable kepuasan Kerja ke variable kepuasan kerja = akar dari AVE, harus lebih besar korelasinya dari pada hubungannya dengan variable lain. Akan tetapi pada pengujian ini nilai Kompensasi kerja, nilai indikatornya tidak memenuhi syarat. Pengujian Inner Model (Bootstrapping)

Direct Effect (Pengaruh Langsung)



Tabel 4 : Path Coefficient-Mean, STDEV

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.673	0.764	0.445	1.513	0.130
KOMPENSASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.177	0.146	0.208	0.852	0.394
LAMA KERJA → KINERJA KARYAWAN	-0.427	-0.491	0.346	1.235	0.217
MOTIVASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.395	0.415	0.194	2.039	0.042
LAMA KERJA x KOMPENSASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	-0.518	-0.470	0.316	1.643	0.100
LAMA KERJA x MOTIVASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.013	-0.012	0.281	0.045	0.984
LAMA KERJA x KEPUASAN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.467	0.478	0.214	2.185	0.029

Penjelasan Penelitian : pada hasil penelitian ini telah menjelaskan pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen yang di moderasikan oleh variabel Z tanpa melihat nilai pengaruh indikatornya. Dari hasil pengolahan didapatkan nilai motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai variabel kinerja karyawan karna memiliki nilai di bawah 0,05 dan begtu juga variabel lama kerja mampu memoderasi variabel kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Lintas Buana Unggul.

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.221	0.227	0.132	1.674	0.094
KOMPENSASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.154	0.167	0.102	1.518	0.130

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.817	0.881	0.414	1.975	0.048
KEPUASAN KERJA → MOTIVASI KERJA	0.545	0.522	0.145	3.771	0.000
KOMPENSASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.338	0.320	0.188	1.793	0.073
KOMPENSASI KERJA → MOTIVASI KERJA	0.380	0.402	0.148	2.572	0.010
LAMA KERJA → KINERJA KARYAWAN	-0.373	-0.409	0.360	1.034	0.301
MOTIVASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.406	0.426	0.198	2.053	0.040
LAMA KERJA x KOMPENSASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	-0.506	-0.458	0.313	1.618	0.108
LAMA KERJA x MOTIVASI KERJA → KINERJA KARYAWAN	-0.004	-0.030	0.283	0.014	0.989
LAMA KERJA x KEPUASAN KERJA → KINERJA KARYAWAN	0.466	0.476	0.214	2.176	0.030

Penjelasan Penelitian : untuk melihat jawaban hipotesis dilihat dari pengaruh langsung dan tidak langsung, Untuk melihat peran atau kontorbusi variable mediasi dan moderasi dengan membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh total.

Pengujian Kualitas Model

Koefisien Diterminan (R²) → PLS-SEM Algorithm Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa besar variasi variabel laten endogen dijelaskan oleh variabel laten eksogen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan model atau kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variansi data pada variabel endogen, (Umma Sekaran & Roger Bougie, 2016).

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KINERJA KARYAWAN	0.790	0.758
MOTIVASI KERJA	0.797	0.789

Penjelasan : 0,790 (79%) kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh : 1. Kompensasi dan Motivasi kerja, Kepuasan kerja Secara simultan (bersamaan) dan sisanya berarti 21% itu di jelaskan oleh variable lain. 2. 0,797 (79,7%) motivasi kerja dapat dijelaskan oleh Kompenasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dan sisanya 20,3% di jelaskan oleh variable lain.

Hasil dan Jawaban Hipotesa

Pernyataan Hipotesa	Keputusan
H1: Kompensasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Diterima/ Signifikan
H2: Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Diterima/ Signifikan
H3: Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Ditolak/ Tidak Signifikan
H4: Lama kerja memperkuat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak/ Tidak Signifikan
H5: Lama kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Ditolak/ Tidak Signifikan
H6: Lama kerja memperkuat pengaruh	Diterima/ Signifikan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	
------------------------------------------	--

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang di peroleh sebesar 0,790 (79%) kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh :

1. Kompensasi dan Motivasi kerja, Kepuasan kerja Secara simultan (bersamaan) dan sisanya berarti 21% itu di jelaskan oleh variable lain.
2. 0,797 (79,7%) motivasi kerja dapat dijelaskan oleh Kompenasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dan sisanya 20,3% di jelaskan oleh variable lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Selain itu juga di dapatkan kesimpulan bahwa Variabel independen berupa kompensasi kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi secara signifikan atas variabel independen berupa kinerja karyawan yang memiliki P-Value masing-masing ialah; 0,001 dan 0,040 yang berada di bawah batas nilai signifikansi 0,05. Dari hasil analisis ini maka peneliti menarik kesimpulan dan memberikan saran kepada seluruh perusahaan khususnya pada PT. Lintas Buana Unggul agar dapat memperhatikan aspek pemberian motivasi kerja kepada seluruh karyawan dan juga imbalan yang di berikan agar karyawan dapat memberikan hasil kinerjanya dengan maksimal.

Hal ini sejalan dengan Teori keadilan (Equity Theory) merupakan sikap seorang karyawan yang membedakan pekerjaan dan imbalan seorang karyawan dengan pekerjaan dan imbalan yang diperoleh dari orang lain dalam keadaan kerja yang sebanding. Selain itu, teori motivasi ini bergantung pada pemahaman bahwa seseorang yang didorong oleh keinginan untuk diperlakukan dengan wajar dan individu yang bekerja akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Sehingga perusahaan sudah sepatutnya untuk selalu menjaga aspek pemberian kompensasi kerja dan motivasi kerja bagi seluruh karyawannya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dan untuk variabel lama kerja peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan untuk memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Karena semakin lama juga karyawan tersebut bekerja dalam sebuah perusahaan belum tentu memberikan kinerja yang semakin meningkat, hal ini dikarenakan adanya titik jenuh berupa pengaruh dari kurangnya motivasi kerja yang dilakukan karna sifat kerja yang sudah terus di lakukan sehingga tidak memiliki tantangan. Sehingga hal ini membuat kinerjanya stagnan bahkan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 29.
<https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9465>
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Mnagement and Business*, 1(2), 42–50.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46.
<https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 23(1), 187–193.
<https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
<https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang>
- Megawati, & Reskino. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(1), 31–50.
<https://doi.org/10.25105/jat.v10i1.15818>

- Nasir, M. A., Hasibuddin, & Syahid, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>.
- Rahmadani, F. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*, 8(9), 1–58.
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saragih, A. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 22–28. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.199>
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2018), 1(1), 1471–1490.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suparman, D. ., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rezeki. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.