

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada Dosen Dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro

Fitriani¹, Slamet Tedy Siswoyo², Dwi Nur Arifin³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
E-mail: arifiendwinoor@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ada pada Universitas Muhammadiyah Metro yaitu kurangnya motivasi kerja pada dosen atau pegawai yang sudah lama bekerja namun tidak berstatus pegawai tetap, terdapat beberapa dosen atau pegawai senior yang mempunyai hilang motivasi kerja, masih kurangnya kesadaran diri tentang bagaimana cara memotivasi rekan kerja. bekerja agar tidak terlambat dan pulang lebih awal. yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, masa kerja dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan masa kerja dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dosen dan pegawai Muhammadiyah. Universitas Metro. Pegawai Universitas Muhammadiyah Metro, pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f, uji r determinasi, dan uji interaksi (dimoderasi). analisis regresi). /MRA) pada paket statistik ilmu sosial IBM (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, masa kerja yang menghubungkan motivasi, dan masa kerja yang menghubungkan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disarankan bagi Universitas Muhammadiyah Metro untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan dosen dan karyawan. Universitas Muhammadiyah Metro.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the influence that exists at the University of Muhammadiyah Metro, namely the lack of work motivation of lecturers or employees who have worked for a long time but do not have permanent employee status, there are several lecturers or senior employees who have lost work motivation, there is still a lack of self-awareness about how to motivate colleagues. work so as not to be late and come home early. which aims to determine the effect of work motivation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, the working period in moderating work motivation on employee performance, and the working period in moderating job satisfaction on employee performance of lecturers and employees of Muhammadiyah Metro University. Muhammadiyah Metro University employees, data collection using questionnaires, and data analysis using validity test, reliability test, normality test, homogeneity test, linearity test, multiple regression analysis, t-test, f test, r test of determination, and interaction test (moderated regression analysis). /MRA) on the IBM social sciences statistical package (SPSS). The results show that work motivation, job satisfaction, a tenure that connects motivation, and a period of service that connects satisfaction have a positive effect on employee performance, it is recommended for Muhammadiyah Metro University to increase

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundumnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan disiplinkerja untuk memacu kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkembang dan mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. (Febriyanto : 2021).

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014:322). Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidak puasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku (Febriyanto : 2022).

Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesame karyawan (Bakotić & Fiskovića, 2013:52).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi yangantara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2012).

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik de ngan kualitas karyawan (Febriyanto : 2021). Kinerja adalah penentuan secara periodi keefektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai & Veithzal, 2011). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja

ABSENSI DOSEN DAN KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO							
Dosen/ Karyawan	Jumlah	Normal	Riil	Absn	Trlmbt	Plg. Cpt	Rata
		Hari	Menit	Menit	Jam	Hari	%
Our Company	7	44		44			-
Rektorat	5	110	35	68	670	2410	32
BAU	9	198	172	10	5370	2210	87
BAK	6	132	107,5	12	4560	1940	81
BAAK	6	132	77,5	50	2810	450	59
Sarpras	4	88	69	10	2150	1720	78
Kebersihan	15	330	296,5	24	1010	1750	90
Driver	5	110	45,5	55	2710	890	41
Security	1	22		22			-
Lpmm	7	154	71,5	57	4360	4230	46
Perpustakaan	9	198	157,5	35	5430	360	80
Lembaga Bahasa	4	88	51,5	25	2850	1910	59
FEB	26	572	317	202	16670	4440	55
FKIP	28	616	364	167	23090	7750	59
Humas	4	87	75	8	2330	510	86
Lap Mipa	3	66	40,5	19	2210	930	61
Kontrak	32	703	503	170	16660	2670	72
LPM	1	22	17,5		1570	360	80
PUSTIK	3	66	56,5	6	1630	480	86
FAI	13	286	153,5	114	6260	3140	54
FT	25	550	274,5	229	16240	2530	50
FH	19	418	66,5	322	6370	3660	16
FIK	8	176	129,5	39	2880	1360	74
Pasca Sarjana	12	253	139,5	97	5590	2350	55
Umm	3	66	37	24	1720	780	56
F. Kesehatan	5	110	55,5	32	4310	3920	51
Grand Total	303	6542	3714	2297	1645 10	60380	57

(Sumber BAAK 2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian kebersihan merupakan karyawan yang mendapatkan nilai persentase paling tinggi dengan rata-rata 90% dari jumlah hari, jumlah keterlambatan, dan jumlah pulang cepat. Sedangkan jajaran rektorat mendapatkan persentase paling rendah dengan rata-rata 16% dari jumlah hari, jumlah keterlambatan, dan jumlah pulang cepat. Tabel 1 Data Dosen Universitas Muhammadiyah Metro

DOSEN		
FAKULTAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
Fakultas Hukum	6	9
Fakultas Ilmu Komputer	10	3
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	20	10
Fakultas Agama Islam	11	6
Fakultas Teknik	13	7
Pascasarjana	16	1
Fakultas Ilmu Pendidikan	40	31
Jumlah	116	67
Total	183	

(Data diolah 2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat dosen paling banyak terdapat pada Fakultas Ilmu dan Pendidikan dengan jumlah 71 dosen baik laki-laki maupun perempuan, dosen paling sedikit berada di Fakultas Ilmu computer yang berjumlah 13 dosen, Dan karyawan Universitas Muhammadiyah Metro berjumlah 116. Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja serta Masa Kerja sangat mempengaruhi dalam baik buruknya kinerja karyawan. peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dosen Dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro”

II. KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2017:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Badriyah, 2015:15).

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya. (Kadarisman, 2013). Motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2016).

C. Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017:74). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2012)

D. Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2013:853-859).

E. Masa Kerja

Masa Kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan berbagai aktivitas manusia, serta mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin berpengalaman seorang karyawan akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Objek penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja Sebagai Variabel”. Penelitian ini mengambil objek kepada Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro. Yang berlokasi di JL. KI Hajar Dewantara No. 116 Kelurahan Iring Mulyo. Metro Timur. Metro. Lampung. Kode Pos (34111). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah analisa kualitas data dan analisa regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Motivasi Kerja

No	nilai r hitung	nilai r table	Keterangan
1	0,267	0,2242	Valid
2	0,369	0,2242	Valid
3	0,225	0,2242	Valid
4	0,44	0,2242	Valid
5	0,272	0,2242	Valid
6	0,230	0,2242	Valid
7	0,397	0,2242	Valid
8	0,275	0,2242	Valid
9	0,237	0,2242	Valid
10	0,233	0,2242	Valid
11	0,504	0,2242	Valid
12	0,233	0,2242	Valid
13	0,401	0,2242	Valid
14	0,459	0,2242	Valid
15	0,298	0,2242	Valid
16	0,505	0,2242	Valid
17	0,399	0,2242	Valid
18	0,388	0,2242	Valid
19	0,322	0,2242	Valid
20	0,347	0,2242	Valid

(Data diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.1, nilai R hitung jika $\geq 0,2242$ maka dapat dinyatakan bahwa item kuesioner adalah valid. Berdasarkan hasil uji coba dengan responden berjumlah 75 dengan 20 item pertanyaan dapat dilihat bahwa item pada variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

2. Kepuasan Kerja

No	nilai r hitung	nilai r tabel	Keterangan
1	0,469	0,2242	valid
2	0,381	0,2242	valid
3	0,243	0,2242	valid
4	0,270	0,2242	valid
5	0,467	0,2242	valid
6	0,275	0,2242	valid
7	0,284	0,2242	valid
8	0,238	0,2242	valid
9	0,273	0,2242	valid
10	0,354	0,2242	valid
11	0,344	0,2242	valid
12	0,311	0,2242	valid
13	0,233	0,2242	valid
14	0,236	0,2242	valid
15	0,511	0,2242	valid
16	0,317	0,2242	valid
17	0,367	0,2242	valid
18	0,486	0,2242	valid
19	0,298	0,2242	valid
20	0,488	0,2242	valid

(Data diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.2, nilai R hitung jika $\geq 0,2242$ maka dapat dinyatakan bahwa item kuesioner adalah valid. Berdasarkan hasil uji coba dengan responden berjumlah 75 dengan 20 item pertanyaan dapat dilihat bahwa item pada variabel Kepuasan Kerja(X2) dinyatakan valid

3. Kinerja Karyawan

No	nilai r hitung	nilai r tabel	Keterangan
1	0,406	0,2242	valid
2	0,271	0,2242	valid
3	0,282	0,2242	valid
4	0,388	0,2242	valid
5	0,312	0,2242	valid
6	0,265	0,2242	valid
7	0,272	0,2242	valid
8	0,337	0,2242	valid
9	0,340	0,2242	valid
10	0,299	0,2242	valid
11	0,296	0,2242	valid
12	0,227	0,2242	valid
13	0,265	0,2242	valid
14	0,465	0,2242	valid
15	0,253	0,2242	valid
16	0,397	0,2242	valid
17	0,325	0,2242	valid
18	0,385	0,2242	valid
19	0,382	0,2242	valid
20	0,378	0,2242	valid

(Data diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.3, nilai R hitung jika $\geq 0,2242$ maka dapat dinyatakan bahwa item kuesioner adalah valid. Berdasarkan hasil uji coba dengan responden berjumlah 75 dengan 20 item pertanyaan dapat dilihat bahwa item pada variabel Kinerja Karyawan (X3) dinyatakan valid.

4. Masa Kerja

No	nilai r hitung	nilai r table	Keterangan
1	0,516	0,2242	valid
2	0,529	0,2242	valid
3	0,504	0,2242	valid
4	0,42	0,2242	valid
5	0,528	0,2242	valid
6	0,486	0,2242	valid
7	0,662	0,2242	valid
8	0,541	0,2242	valid
9	0,588	0,2242	valid
10	0,52	0,2242	valid
11	0,516	0,2242	Valid
12	0,445	0,2242	Valid
13	0,529	0,2242	Valid
14	0,588	0,2242	Valid
15	0,504	0,2242	Valid
16	0,541	0,2242	Valid
17	0,42	0,2242	Valid
18	0,662	0,2242	Valid
19	0,528	0,2242	Valid
20	0,486	0,2242	Valid

(Data diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.4, nilai R hitung jika $\geq 0,2242$ maka dapat dinyatakan bahwa item kuesioner adalah valid. Berdasarkan hasil uji coba dengan responden berjumlah 75 dengan 20 item pertanyaan dapat dilihat bahwa item pada Massa Kerja (Z) dinyatakan valid

5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,228	10,651		2,650	,010
	MOTIVASIKERJA	,532	,104	,511	5,103	,000
	KEPUASANKERJA	,100	,120	,084	1,836	,006
	MASAKERJA	,202	,083	,242	2,444	,017

(Data diolah menggunakan SPSS)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; (1) Konstanta (β) = 28,228 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), masa kerja (Z) adalah 0, maka nilai variabel Kepuasan (Y) sebesar 28,228, dengan asumsi variabel lain tetap. (2) Koefisien Motivasi kerja = 0,532 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan yang searah diantara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. (3) Koefisien kepuasan kerja = 0.100 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. (4) Koefisien masa kerja = 0,202 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja (Z) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan searah antaramasa kerja dengan kinerja karyawan.

6. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,228	10,651		2,650	,010
	MOTIVASIKERJA	,532	,104	,511	5,103	,000
	KEPUASANKERJA	,100	,120	,084	1,836	,006
	MASAKERJA	,202	,083	,242	2,444	,017

(Data diolah menggunakan SPSS)

(1) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Motivasi kerja (X_1) mendapatkan nilai t hitung sebesar $5,103 > t$ tabel yaitu $1,66543$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (2) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Layanan (X_2) mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,836 > t$ tabel yaitu $1,66177$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (3) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel masa kerja (Z) mendapatkan nilai t hitung sebesar $2,444 >$ dari t tabel yaitu $1,66177$ dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1328,395	3	442,798	12,541	,000 ^b
	Residual	2506,885	71	35,308		
	Total	3835,280	74			

(Data diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel di atas hasil bahwa nilai signifikansi pada tabel menunjukkan 0.000 artinya $<$ dari 0.05 dengan nilai $F_{Hitung} 12,541 > F_{tabel} 2,727$ Kesimpulan yang didapatkan adalah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

8. R² Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,746	,719	5,94207

(Data diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel diatas diketahui R Square adalah $0,346$ atau $34,6\%$ adjusted R Square berkisaran pada angka $0-1$ dengan catatan semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam regresi.

9. Uji MRA

Diketahui nilai R square sebesar $0,871$ maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan setelah adanya variabel moderasi (masa kerja) sebesar $87,1\%$. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (masa kerja) dapat memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Motivasi Kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangatlah berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2018) menunjukan bahwa Motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan berpengaruh positif

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Kepuasan Kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhwana Pitaloka (2016)menunjukan bawa kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan berpengaruh positif

3. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Variabel Moderasi (masa Kerja) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Motivasi kerja yang dimoderasi oleh variabel masa kerjamemiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti Meftahudin (2016) menunjukan bawa Motivasi kerja yang dimoderasi oleh variabel masa kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif

4. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderasi (Masa Kerja) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Kepuasan kerja yang dimoderasi oleh variabel masa kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh EryTeguh Prasetyo, dan Puspa Marlina (2019) menunjukan bawa Kepuasan kerja yang dimoderasi oleh variabel masa kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat di simpulkan sebagai berikut;

1. Motivasi kerja berpengaruh dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro
2. Kepuasan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro
3. Masa kerja mempengaruhi hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan pada Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro
4. Masa kerja mempengaruhi hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan pada Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberpa saran sebagai berikut; Pemberlakuan *reward* dan *punishment*, bayaran yang sesuai beban kerja dan keahlian , Mengadakan *outing* atau liburan bersama, Bekali dengan fasilitas pendukung dan penunjang pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pada Dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Metro

DAFTAR PUSTAKA

- Ambawani, S., & Febriyanto, F. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Metode IPA (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 248-252.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia.
- Bakotić, D., & Fiskovića, C. (2013). *Relationship Between Working Conditions And Job Satisfaction : The Case Of Croatian Shipbuilding Company*. 4(2), 206–213.
- Ery, Teguh. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Pt Raja Grafindo Persada.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Mathis. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 459-478.
- Rivai, & Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (Edition 15). Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Pt. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Pt. Raja Grafindo Persada.