

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus : PT Kimia Farma Apotek Palembang)

SKRIPSI



**OLEH
RIKA YUNianti
16220036
MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

2021

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : PT Kimia Farma Apotek Palembang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RIKA YUNIANTI

16220036

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 9 April 2021

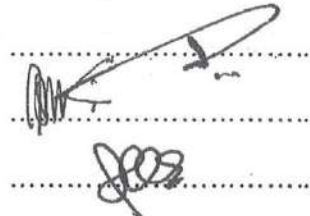
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : R. Y. Effendi, SE., MM

Anggota : Asma Mario, SE., M.Si

Anggota : Rahmi Aryanti, SE., ME

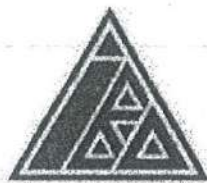


Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
Sri Ermeila, SE., M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rika Yunianti
NPM : 16220036
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan (Studi Kasus : PT Kimia Farma Apotek Palembang)
Tanggal Persetujuan : 9 April 2021

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Anggota

R.Y. Effendi, SE., MM

Asma Mario, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,

Sri Ermeila, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rika Yuniarti

Tempat/ Tanggal Lahir : OKU Timur/ 14 Juni 1997

Program Studi : Manajemen

NPM : 16220036

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidabeneran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan,

Rika Yuniarti
NPM 16220036

Motto :

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung, buatlah jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak”

***Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada:***

- 1. Kedua orang tua ayah “Suhaimi” dan ibu “Nurroyah”, terima kasih untuk semuanya yang tak dapat diuraikan satu persatu.***
- 2. Suami tercinta “Andri Oberto Setiawan, S.Pd”.***
- 3. Ayuk “Fitri Apriyanti, AM.Keb” dan adik “M. Ridho Apriansyah”, terima kasih atas kebersamaannya.***
- 4. Pembimbing ku Dr. Nurkardina Novalia, SE., M.Si, bapak RY, Effendi, SE., M.Si dan ibu Asma Mario, SE., M.Si, terima kasih bimbingan, arahan dan masukkannya.***
- 5. Teman-teman seangkatan.***
- 6. Almamater kebangga ku.***

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Kimia Farma Apotek Palembang)

**Oleh
RIKA YUNIANI**

Penulisan skripsi dibawah bimbingan :

R.Y. Efendi, SE., MM
Sebagai Ketua

Asma Mario, SE., M.Si
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 15 November sampai dengan 16 Desember 2020.

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Maka 76 karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang adalah sebagai populasi dengan metode total sampling. Data yang diperoleh melalui kuesioner berupa data primer sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi (X2) serta prestasi kerja (Y) karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang sebagai variabel terikat.

Setelah melakukan analisis statistic maka secara Bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F hitung $12,441 > F$ tabel 3,14, secara parsial variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.

Variabel kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan secara Bersama-sama variabel terikat prestasi kerja sebesar *Adjusted R Square* adalah 0,234 (23,4%), sedangkan 76,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jua penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kimia Farma Apotek Palembang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ini menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- Bapak Yudi Rahrian, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Palembang.
- Bapak Sri Ermeila, SE., MM selaku Wakil Dekan I Dekan Fakultas Ekonomi Palembang.
- Ibu Eka Novianty, SE., MM selaku Wakil Dekan II Dekan Fakultas Ekonomi Palembang.
- Bapak Sulaiman SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Dekan Fakultas Ekonomi Palembang.
- Ibu Nurkardina Novalia, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Palembang.
- Bapak R.Y. Effendi, SE., MM selaku Ketua Pembimbing.
- Ibu Asma Mario, SE., M.Si selaku Anggota Pembimbing.
- Ibu Rahmi Ariyanti, SE., ME selaku Dosen Penelaah.
- Ibu Eka Novianty, SE., MM selaku Pembimbing Akademik.
- Seluruh dosen dan staf administrasi akademik Fakultas Ekonomi Palembang, yang telah banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.

- Kedua orang tua dan saudara-saudara tercinta yang selalu membantu memberikan semangat, inspirasi, motivasi serta do'a yang tak pernah putus untuk penulis.
- Buat teman-teman seperjuangan Angkatan Manajemen, terima kasih banyak atas bantuannya selama ini kepada penulis. Hal terindah bisa mengenal kalian, semoga kebersamaan kita tak berhenti sampai disini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran guna perkembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga hasil karya tulis ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Aamiin.

Palembang, Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Tanda Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
 I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis	6
1.5.1 Kerangka Pemikiran	6
1.5.2 Penelitian Terdahulu	7
1.5.3 Hipotesis	8
 II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Kompensasi	9
1. Pengertian Kompensasi	9
2. Fungsi Pemberian Kompensasi	9
3. Asas-Asas Kompensasi	10
4. Bentuk-Bentuk Kompensasi	15
2.2 Motivasi	17
1. Pengertian Motivasi	17
2. Sumber Motivasi	17
3. Indikator Motivasi	19
2.3 Prestasi Kerja	23
1. Pengertian Prestasi Kerja	23
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	24
3. Penilaian Penilaian Prestasi Kerja	25
4. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	25
5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	27
6. Subjek, Objek, dan Pelaku Penilaian	28
7. Persiapan Penilaian Prestasi Kerja	32

8. Indikator Penilaian Prestasi Kerja	35
III METODE PENELITIAN	36
3.1 Objek Penelitian	36
3.2 Desain Penelitian	36
3.3 Operasional Variabel	36
3.4 Metode Penarikan Sampel	37
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	38
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.7 Metode Analisis	40
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda	44
3.7.3 Pengujian Hipotesis	44
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Deskripsi Perusahaan	46
4.1.1 Sejarah	46
4.1.2 Visi, Misi dan Budaya	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.2 Deskripsi Responden	52
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Agama	54
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	54
4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	55
4.3.1 Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Kompensasi (X1)	56
4.3.2 Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Motivas (X2)	56
4.3.3 Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)	57
4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	57
4.4.1 Hasil Uji Validitas	57
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.5 Analisis Statistik Deskriptif	60
4.6 Uji Asumsi Klasik	63
4.6.1 Normalitas	63
4.6.2 Heteroskedastisitas	64
4.6.3 Multikolinitas	65
4.7 Pengujian Hipotesis	66
4.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	66
4.7.1 Uji Signifikan Keseluruhan dari Regresi <i>Sample</i> (Uji Statistik F)	67
4.8 Uji Regresi Linier Berganda	68
4.8.1 Koefisien Korelasi (R)	68

4.8.2 Regresi Linier Berganda	69
4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.9 Pembahasan	71
V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Daftar Target dan Real PT Kimia Farma Apotek Palembang Bulan September 2020	4
1.2	Jumlah Karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang	5
3.1	Operasional Variabel	37
3.2	Jumlah Sampel Perlokasi	38
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	53
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Agama	54
4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	54
4.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.7	Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Kompensasi (X1)	56
4.8	Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Motivasi (X2)	56
4.9	Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)	57
4.10	Hasil Uji Validitas Kompensasi, Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang	58
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)	59
4.12	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)	59
4.13	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)	60
4.14	Statistik Deskriptif	61

4.15	Uji Normalitas Dengan <i>Komogorov-Smirnov Test</i>	64
4.16	Uji Multikolinieritas	66
4.17	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	67
4.18	Uji Signifikan Keseluruhan dari Regresi Sample (Uji Statistik F)	68
4.19	Uji Koefisien Korelasi (R)	69
4.20	Uji Regresi Linier Berganda	69
4.21	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	8
Gambar 2.1 Tipe dan Akurasi Ukuran-Ukuran Prestasi Kerja	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kimia Farma	50
Gambar 4.2 Grafik <i>Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Master Data
Lampiran 2	<i>Frekuensi Table</i>
Lampiran 3	<i>Reliability, NPart Test (Kolmogorov-Smirnov Test), Regression</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi (Sutrisno, 2014).

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan (Suwatno dan Priansa, 2018). Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2019).

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Anggraeni dkk (2016), menyatakan kompensasi yang sesuai dengan jam kerja, waktu istirahat yang cukup, dan memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan refreking sehingga dapat menimbulkan perasaan senang pada karyawan yang akhirnya dapat menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian prestasi atau hasil kerja dapat dikatakan semakin baik (Hasibuan, 2013).

Selanjutnya Suyanto (2017), menambahkan sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif untuk kepentingan organisasi.

Dari sudut pandang suatu perusahaan, pada prestasi karyawan yang bagus dan aktif, dalam pemberian kompensasi atas balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan pada suatu perusahaan kepada karyawannya. Pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut sedangkan dari sudut pandang karyawan kompensasi ialah alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah (Anwar, 2017).

Selain kompensasi dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Para teoritis seperti Mc. Gregor dan Maslow dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada hubungan manusia dan mengemukakan pendekatan yang lebih “*Sophisticated*” untuk memanfaatkan

pengawai. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik (Suwatno dan Priansa, 2018).

Menurut Supardi dan Anwar dalam Triono yang dikutip oleh Suryanto (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Samsudin, 2019). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi menurut Martoyo yang dikutip oleh Setiawan (2016), adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya.

Peningkatan prestasi kerja sangat berguna untuk meningkatkan nilai perusahaan dan memenuhi kewajiban-kewajiban lainnya, baik kesejahteraan karyawan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan menjalin hubungan dengan *stake holder* (Suyanto, 2017).

Menurut Anggraeni dkk (2016) motivasi kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena motivasi menjadi pendorong

seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil prestasi yang baik. Sedangkan kompensasi sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja pada jabatan yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan tidak langsung, uang atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

PT Kimia Farma Apotek Palembang adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang penjualan obat-obatan sebagai salah satu organisasi bisnis, prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan laba yang optimal. Berdasarkan data dari pihak PT Kimia Farma Apotek wilayah Sumatera Selatan, pada bulan September 2020 terlihat sebagai besar apotek di wilayah Palembang persentase pencapaiannya masih sekitar 80%, hanya ada 1 apotek yang dapat melebihi target yang diberikan yakni 116.2% (KF Celentang) dan persentase terendah adalah 60.5% (KF Alang Lebar). Secara rinci terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Daftar Target dan Real PT Kimia Farma Apotek Palembang
Bulan September 2020

No	Nama Apotek	Target	Real	% Pencapaian
1	KF 080	275.000.000	239.985.844	87,3
2	KF Rosarum	365.000.000	317.095.401	86,9
3	KF Diatari	275.000.000	231.568.799	84,2
4	KF Celentang	150.000.000	174.286.908	116,2
5	KF Symphoni	230.000.000	215.136.868	93,5
6	KF Rama	475.000.000	436.503.375	91,9
7	KF Nifido	150.000.000	105.712.881	70,5
8	KF Amalia	190.000.000	166.219.916	87,5
9	KF Kalidoni	155.000.000	119.297.896	77,0
10	KF Sumpah Pemuda	170.000.000	137.284.797	80,8
11	KF Burlian	165.000.000	148.546.589	90,0
12	KF. R. Sukamto	150.000.000	125.009.874	83,3
13	KF Plaju	185.000.000	166.758.835	90,1
14	KF Sudirman	400.000.000	362.499.768	90,6
15	KF Lemabang	170.000.000	139.923.527	82,3
16	KF Bandara	90.000.000	77.923.419	86,6
17	KF Alang Lebar	130.000.000	78.627.005	60,5

Selanjutnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen berupaya keras untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan antara lain dengan pemberian kompensasi yang maksimal dan dukungan motivasi yang baik sehingga prestasi kerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal. Adapun karyawan-karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang terdiri dari:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Apoteker	17
2	Apoteker Pendamping	7
3	Asisten Apoteker	52
	Total	76

Berdasarkan data dari pihak SDM PT Kimia Farma Apotek Palembang, jumlah karyawan sebanyak 76 orang tersebut di atas terdiri dari pegawai tetap 12 orang, magang bersertifikat 20 orang dan pegawai tidak tetap 44 orang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penelitian yang akan dilakukan memiliki batasan hanya pada pokok permasalahan yang ada, yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang.

2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran, data dan informasi yang diperlukan untuk menganalisis dan menjelaskan: bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam bentuk:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pengembangan dunia ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia (SDM), terutama bagi peneliti berikutnya.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam mengambil keputusan

1.5 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non financial). Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Samsudin, 2019).

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Pandangan tentang motivasi berdasarkan model SDM menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi (Suwatno, 2018).

Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor motivasi (Mangkunegara, 2017).

1.5.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Anggraeni dkk (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Hasil penelitian Anwar (2017), menyimpulkan pengujian secara simultan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

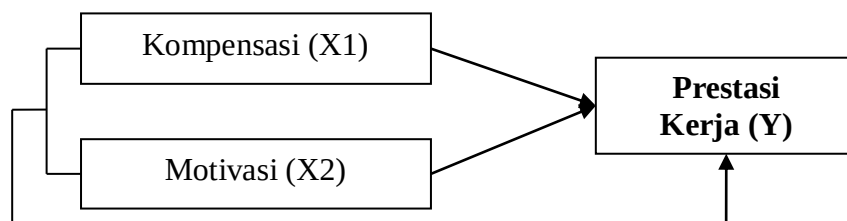
Hasil penelitian Setiawan (2016), menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dari nilai thitung > ttabel ($5.386 > 2.051$) atau $p\text{-value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), (2) kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dari nilai thitung > t tabel ($4.199 > 2.051$) atau $p\text{-value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), (3) motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.731 > 3.354$) atau $p\text{-value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).

Hasil penelitian Suyanto (2017), membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dan Variabel kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran teoritis tersebut di atas maka secara sistematis kerangka pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.5.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan.

H_a : Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Thomas H. Stone dalam buku *Undestanding Personal Management*, “*Compensation is form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Principles of Personnal Management*, “*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi (Suwatno, 2018).

Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu (Samsudin, 2019).

2. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2019), fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Asas-Asas dan Tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno (2018), asas-asas dan tujuan kompensasi adalah:

a. Asas kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakann dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi.

1) Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jadi, kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2) Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relative, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kota/ kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain. Manajer SDM harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima

oleh karyawan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari risiko timbulnya tuntutan dari karyawan, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah, yang akan mengancam keberlangsungan bisnis yang digeluti perusahaan.

b. Tujuan kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Di bawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi, yaitu:

1) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan perusahaan. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawan.

2) Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh

karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3) Pengadaan efektif

Pengadaan efektif akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

7) Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

8) Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR)

atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu organisasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan menyejahterakan masyarakat.

4. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan yang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Di bawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu:

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- 2) Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

- 4) Metode pembayaran ada dua yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran.

b. Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, discount (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, adanya program rekreasi atau darmawisata.

2.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif (Suwatno, 2018).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2009).

2. Sumber Motivasi

Menurut Suwatno (2018), teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik)

a. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasik intrinsic adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Intrinsik motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu

adalah: a) minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya; b) sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya; dan c) kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung, ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain: a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri; dan b) faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise

teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seorang dengan motivasi ekstrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

3. Indikator Motivasi

Menurut pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi Maslow dalam Siagian (2009), manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (hierarchy of needs), yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang bersifat fisiologis sering dikenal dengan ‘nama lain’ yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya, dan berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki laang kubur (from womb to tomb). Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis tidak pernah ‘berhenti pada titik tertentu’ dan karena itu pemuasannya pun tidak pernah ‘tuntas’. Pangan, sandang, dan papan dijadikan contoh pembahasan berikut ini.

Seseorang yang tingkat kemampuannya sangat terbatas dalam memuaskan kebutuhan mendasar ini, tidak terlalu peduli soal pemuasan 2000 unit kalori dan 50 gram protein per hari. Baginya, ungkapan ‘empat sehat lima sempurna’ cukuplah sebagai slogan para penyuluh pertanian dan kesehatan.

Baginya, pemahaman tentang pentingnya makanan bergizi tinggi, vitamin, mineral, karbohidrat, makanan yang mengandung serat tinggi, tidaklah teramat penting. Sebagai seorang awam dalam bidang pangan dan kesehatan arti ‘makan’ baginya adalah ‘kenyang’. Sebaliknya, jika kemampuan ekonomi seseorang meningkat, hal-hal tersebut menjadi perhatiannya. Bahkan sering terjadi, yang ditanyakan seseorang bukannya hanya makanan apa yang perlu disantap demi kesehatan, tetapi juga di mana seseorang akan bersantap, bila akan bersantap di luar. Pertanyaan ‘di mana’ bersantap, berkaitan dengan perlunya variasi makana dan pemenuhan status yang bersangkutan, suatu kebutuhan yang akan dibahas pada bagian lain dari teori ini.

Demikian pula halnya dengan sandang. Jumlah, jenis dan mutu sandang seseorang tidak ‘berhenti’ pada satu kondisi tertentu. Makin tinggi kedudukan dan kemampuan seseorang, kebutuhan sandangnya makin beraneka ragam karena busana yang dipakainya untuk berbagai kepentingan, berbeda satu sama lain. Pakaian yang dikenakan di rumah dlaam suasana santai, lain dari busana yang dikenakan ketika menerima tamu. Makin banyak jenis olahraga yang diminati oleh seseorang, makin beragam pula pakain olahraga yang diperlukannya. Jika seseorang menerima undangan, jenis pakaian yang dipakai pun lain; tergantung sifat undangan itu. Tata busana mengatakan, bahwa ada waktunya seseorang cukup mengenakan busana ‘bebas rapi’. Ada waktunya harus mengenakan ‘lounge suit’. Mungkin pakaian lebih bersifat formal. Peristiwa tertentu mengharuskan pria yang hadir mengenakan ‘dasi hitam’. Kesemuannya itu menunjukkan bahwa kebutuhan sandang sungguh beraneka ragam, tergantung antara lain, pada kedudukan dan status seseorang di organisasi dan di masyarakat.

Pemuasan kebutuhan papan puun tidak mengenal titik jenuh, paling sedikit dalam arti, keinginan dan cita-cita. Ukuran rumah, jumlah kamar di dalamnya, lokasinya, bahan bangunan yang digunakannya, merupakan kriteria yang terus berubah seiring dengan perubahan kemampuan, status, dan kedudukan seseorang.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Perihal keamanan sebagai kebutuhan, tidak hanya menyangkut keamanan fisik, di tempat kediaman, di permukiman, dalam perjalanan dan di tempat pekerjaan, meskipun hal itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti, mendapat perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial timbul dan harus dipenuhi, karena seperti telah diuraikan di muka, salah satu predikat yang diberikan kepada manusia adalah sebagai makhluk sosial. Pentingnya hal itu telah dibahas pula di muka, karena itu tidak akan diulangi lagi di sini. Yang masih perlu ditambahkan ialah, pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi. Dengan semangat demikian, walaupun para anggota organisasi harus bersaing dalam kekerjanya, persaingan yang terjadi berupa persaingan sehat, dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan sinergi.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Yang tidak kalah pentingnya bagi manajemen ialah, memuaskan kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat, dan harga diri

pada bawahan. Pemuasan kebutuhan itu pada umumnya tercermin pada symbol-simbol status yang bersangkutan. Jenis-jenis symbol tersebut sangat beraneka ragam, seperti tanda pangkat, tanda jabatan, tanda-tanda penghargaan, tanda-tanda jasa, piagam, letak ruangan kerja, luasnya ruang kerja termasuk tipis tebalnya karpet, sarana dan fasilitas kerjanya seperti ukuran dan bentuk kursi dan meja kerja, mempunyai nomor telpon sendiri atau tidak, kendaraan dinas pribadik, pengemudi, sekretaris pribadi, tempat parker khusus, bahkan juga jenis pakaian yang dikenakan, misalnya berdasi atau tidak. Kebutuhan tersebut pun merupakan kebutuhan nyata dan pengamatan menunjukkan, bahwa makin tinggi kedudukan seseorang dalam organisai, makin banyak symbol-simbol statusnya. Sepanjang pemenuhan kebutuhan tersebut masih dalam batas-batas kemampuan organisasi dan sesuai dengan budaya organisasi, hal ini harus dilakukan, karena merupakan faktor motivasional yang kuat. Hanya saja harus diperhatikan, jangan sampai pemberian symbol-simbol status tersebut dan penggunaannya oleh yang bersangkutan menjadi 'sekat-sekat pemisah' antara berbagai hierarki manusia dalam organisasi.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan terakhir menurut teori Moslow ialah, aktualisasi diri. Perwujudannya yang paling nata dan menonjol ialah, kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru. wahana utamanya ialah, kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pentingnya kebutuhan ini terpenuhi terlihat pada keinginan yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas sekarang dengan lebih baik dan pemutakhiran ilmu dan keterampilannya agar

sesuai dengan tuntutan organisasi di masa yang akan datang. Kebutuhan ini harus dipenuhi karena dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat, pengetahuan dan keterampilan seseorang akan cepat ‘ketinggalan zaman’.

Suatu catatan penting yang perlu ditambahkan dalam pembahasan teori Maslow ialah, bahwa dewasa ini diketahui bahwa klasifikasi kebutuhan manusia menjadi lima golongan tetap berlaku dan dapat digunakan sebagai instrument analisis. Yang dipandang tidak tepat ialah, penggunaan istilah ‘hierarki kebutuhan’; dengan alasan, jika kebutuhan manusia hierarkis, itu berarti bahwa pemuasannya analog dengan naik tangga. Anak tangga kedua hanya dinaiki setelah melalui anak tangga pertama. Berarti, jika konsep ini yang digunakan, kebutuhan kedua hanya akan diupayakan pemenuhannya setelah kebutuhan pertama terpuaskan, dan demikian seterusnya. Padahal dalam kenyataannya tidaklah demikian halnya. Artinya, kelima jenis kebutuhan tersebut dapat timbul simultan meski pun pada tingkat intensitas yang berbeda-beda.

2.3 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Copper mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan

yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Samsudin, 2019).

Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

David C Mc Clelland berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan

atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

3. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2014).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atas pegawai langsung, dan atas tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2017).

4. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014), kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan untuk memperbaiki prestasi kerja.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak-akuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Samsudin (2019), tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan:

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/ divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit/ divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk:

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, *transfer*, *termination*, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

6. Subjek, Objek, dan Pelaku Penilaian

Menurut Samsudin (2019), penilaian terdiri dari:

- a. Subjek penilaian

Subjek penilaian adalah karyawan dan penilaian bersifat individual. Perlu kita ingat bahwa setiap unit/ divisi mempunyai karakteristik sendiri sehingga setiap karyawan yang dinilai disediakan parameter yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerjanya. Dalam hal ini perlu dijelaskan bahwa ada tingkat penilaian (*measurement level*) bahwa karyawan tidak akan dibebani oleh tanggung jawab atas keputusan yang bukan menjadi wewenangnya.

- b. Objek penilaian

Objek penilaian adalah dimensi perusahaan yang dapat dikendalikan oleh karyawan yang bersangkutan. Penentuan objek penilaian tentu saja tidak akan mencakup semua objek yang ada. Hanya faktor utama saja yang perlu, berulang, penting, dan bersifat strategis yang pantas dijadikan objek penilaian. Objek penilaian harus sinkron dengan tujuan penilaian. Apabila tidak sinkron dapat terjadi kekeliruan penilaian tentang prestasi kerja karyawan yang diinginkan. Oleh karena itu, penilai harus benar-benar mampu merencanakan dan melaksanakan suatu penilaian seobjektif mungkin.

Adanya berbagai jenis jabatan, seperti jabatan pimpinan, jabatan administrasi, jabatan operasional, dan sebagainya, memerlukan kriteria-kriteria penilaian yang berbeda-beda dan dengan tujuan penilaian dan sasaran yang berbeda pula. Berdasarkan hasil penelitian di Amerika Serikat, dilaporkan bahwa terdapat beberapa sifat paling umum yang dinilai dari pegawai yang bekerja di berbagai jabatan, sebagai berikut.

- 1) Hal-hal umum yang dinilai dari pegawai di bidang produksi, antara lain: *quality, quantily of work, knowledge of job, dependibility, cooperation, adaptability, attendance, versatility, house keeping*, dan *safety*.
- 2) Hal-hal umum yang dinilai dari pegawai tata usaha, antara lain: *quality, dependibility, quantily of work, knowledge of job, cooperation, intiative, adaptability, judgement, attendance*, dan *health*.
- 3) Hal-hal umum yang dinilai dari orang yang memegang posisi pimpinan, antara lain: *knowledge of job, cooperation, dependibility, quantily of work, leadership, planning and organizing*, dan *health*.

Selain objek-objek penilaian tersebut di atas, tetap perlu diperhatikan tujuan-tujuan penilaian. Sebagai contoh, jika penilaian pegawai atau karyawan semata-mata ditujukan untuk mengetahui prestasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sifat-sifat apa saja yang dianggap utama dalam jabatan tersebut. Apabila penilaian ditujukan untuk promosi, sifat-sifat yang dinilai adalah sifat-sifat yang diperlukan untuk jabatan yang nanti diarahkan untuk dipangkunya. Dengan demikian, sinkronisasi antara objek penilaian dan tujuan penilaian dapat dicapai.

Objek penilaian karyawan itu mencakup dua hal pokok, yaitu hasil pekerjaan, (prestasi kerja), dan sifat-sifat pribadi. Ini berarti mencakup

kemampuan dan watak pribadi. Pada dasarnya, baik atau tidaknya seseorang menggunakan kemampuan dan ilmunya sangat bergantung pada watak seseorang atau upaya pengendalian dirinya. Dari uraian tersebut di atas dapatlah disimpulkan bahwa dalam menetapkan jumlah dan jenis objek yang dinilai, harus dipertimbangkan tiga hal berikut.

- 1) Jenis jabatan yang dinilai.
- 2) Tujuan penilaian.
- 3) Objek penilaian, mencakup prestasi kerja dan watak pribadi karyawan.

c. Pelaku penilaian

Masalah yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja adalah siap yang menilai prestasi kerja, apa jenis pengukuran yang digunakan, serta kapan pengukuran dan evaluasi itu dilaksanakan. Idealnya, kesepakatan mengenai pengukuran prestasi kerja diperoleh pada awal siklus penilaian prestasi kerja, pada saat pihak penilai dan pihak yang dinilai bertemu untuk mendefinisikan prestasi kerja yang diharapkan. Pada umumnya prosedur penilaian prestasi kerja dilakukan oleh atasan merupakan tanggung jawab atas langsung atau penyelia, beberapa pihak lain dapat saja dan terkadang perlu disertakan sebagai penilai.

Pihak lain ini dapat meliputi bawahan, mitra kerja, rekan sejawat pegawai yang dinilai, dan pelanggan. Satu hal yang sulit dijawab berkaitan dengan penilaian prestasi kerja adalah bila kita dihadapkan pada pertanyaan “*Apa yang dinilai?*” Hal ini terjadi terutama pada jenis pekerjaan yang tidak rutin dan hasil pekerjaannya sulit diidentifikasi.

Pada dasarnya, ada dua aspek yang dapat dinilai, yaitu keluaran dan proses. Hal ini tergantung pada jenis pekerjaan dan fokus penilaian yang

dilakukan. Pada pekerjaan yang sifatnya berulang dan keluarannya mudah diidentifikasi, penilaian menekankan pada keluaran. Pada pekerjaan yang hasilnya sulit diidentifikasi, fokus penilaian ditujukan pada proses. Baik penilaian keluaran maupun proses dapat digunakan untuk penilaian prestasi kerja, bergantung pada tujuan penilaiannya. Jika tujuan penilaian adalah untuk meningkatkan upah atau memberikan bonus atau meningkatkan kegiatan manajemen pegawai, fokus penilaian adalah keluaran. Apabila penilaian diutamakan untuk pengembangan pegawai, penilaian sebaiknya menekankan pada proses ketika pegawai melaksanakan pekerjaan.

Objektivitas penilaian prestasi kerja sangat diperlukan. Di sinilah faktor penilai sangat menentukan, selain alat ukur penilaiannya. Penilaian prestasi kerja tersebut dapat bersifat individual, misalnya atasan langsung atau dapat pula berupa tim penilai yang jumlahnya lebih dari satu orang.

Dalam persoalan siapa penilai prestasi kerja karyawan tersebut, John J.W. Neuner, PhD, memberikan tiga kemungkinan berikut ini.

- 1) Penilaian oleh atasan langsung kemudian direvisi oleh kepala bagian.
- 2) Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
- 3) Penilaian oleh atasan langsung, dan jika tidak memuaskan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penelitian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

Untuk memungkinkan tercapainya objektivitas penilaian, sangat tepat apabila penilai prestasi kerja karyawan merupakan tim penilai yang terdiri dari dua atau tiga orang yang memiliki kemampuan yang diperlukan.

7. Persiapan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014), penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan.

Di samping harus “*job related*” dan praktik, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standards*), dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*). Berbagai ukuran ini, agar berguna, harus mudah digunakan, *reliable* dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja.

Observasi-observasi penilaian dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Observasi langsung terjadi bila penilai secara nyata melihat pelaksanaan kerja. Di lain pihak, observasi tidak langsung terjadi bila penilai hanya dapat menilai “tiruan” pelaksanaan kerja nyata sehingga kurang akurat. Sebagai contoh, seorang penyelia yang memonitor petugas penerima telepon adalah observasi langsung, sedangkan tes tertulis tentang prosedur-prosedur perusahaan untuk penanganan panggilan darurat adalah observasi tidak langsung.

Dimensi lain ukuran-ukuran prestasi kerja adalah apakah hal itu bersifat objektif atau subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subyektif

adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang-orang lain. Gambaran berikut membandingkan akurasi (ketepatan) ukuran-ukuran obyektif dan subyektif.

Tipe Ukuran Prestasi Kerja	Derajat Akurasi Relatif	
	Langsung	Tidak Langsung
Obyektif	Sangat tinggi	Tinggi
Subyektif	Rendah	Sangat rendah

Gambar 2.1 Tipe dan Akurasi Ukuran-Ukuran Prestasi Kerja

Penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Ini menyebabkan evaluasi menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subyektif. Berbagai bias penilai yang paling umum terjadi adalah.

a. *Halo effect*

Halo effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Sebagai contoh, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan ini bisa mengubah estimasi atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman-teman mereka.

b. Kesalahan kecenderungan terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata. Pada formulir penilaian, distorsi ini menyebabkan penilai menghindari penilaian “ektrim” tersebut, dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai-nilai tengah.

c. Bias terlalu lunak dan terlalu keras

Kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka,. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

d. Prasangka pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebagai contoh, seorang atasan pria mungkin cenderung memberi penilaian rendah pada para karyawan wanita karena suatu hal. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

e. Pengaruh kesan terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*). Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

Berbagai distorsi di atas dapat dikurangi melalui pemberian latihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan teknik-teknik penilaian prestasi secara tepat. Latihan-latihan untuk para penilai hendaknya mencakup tiga tahap. Pertama, berbagai bias atau kesalahan dan penyebab-penyebabnya harus dijelaskan. Kedua, peranan penilaian prestasi kerja dalam keputusan-keputusan obyektivitas dan sikap

tidak memihak. Ketiga, para penilai diberi kesempatan untuk menerapkan ukuran-ukuran prestasi kerja sebagai bagian latihan mereka.

Di samping pemberian latihan, para penilai harus memperoleh umpan balik tentang penilaian mereka di waktu yang lalu. Umpan balik ini memungkinkan para penilai memperbaiki perilaku penilaian di kemudian hari.

8. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja dapat dinilai dengan:

1. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan
2. Kuantitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra.
3. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap: sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dan atribut seseorang, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain (Sugiono, 2014). Objek penelitian pada penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.

3.3 Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2)
2. Variabel dependen, yaitu prestasi kerja karyawan (Y)

Operasional variabel penelitian dapat dijabarkan secara lengkap pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu (Suwatno, 2018)	- Gaji - Pelayanan dan keuntungan	Ordinal Ordinal
Motivasi (X2)	Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Suwatno, 2018)	- Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan akan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan yang mencerminkan harga diri - Kebutuhan aktualisasi diri	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Prestasi kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Dapat tidaknya diandalkan - Sikap	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.4 Metode Penarikan Sampel

Jumlah karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang sebanyak 76 orang dan metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun perinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Perlokasi

No	Nama Apotek	Lokasi	Jabatan			Jumlah Karyawan
			A	PA	AA	
1	KF 080	Jl. Kol Atmo	1	1	3	5
2	KF Rosarum	Jl. Letkol Iskandar	1	1	3	5
3	KF Diatari	Jl. MP. Mangkunegara	1	1	4	6
4	KF Celentang	Sukabangun 2	1	0	3	4
5	KF Symphoni	Kenten	1	0	3	4
6	KF Rama	Jl. Kapten A Rivai	1	1	5	7
7	KF Nifido	Jl. Merdeka	1	1	2	4
8	KF Amalia	Jl. DI Panjaitan	1	1	2	4
9	KF Kalidoni	Simpang Celentang	1	0	3	4
10	KF Sumpah Pemuda	Jl. Angkatan 45	1	0	3	4
11	KF Burlian	Jl. Kol H Burlian Km 7	1	0	3	4
12	KF. R. Sukamto	Jl. R Sukamto	1	0	3	4
13	KF Plaju	Tangga Takat	1	0	3	4
14	KF Sudirman	Km 3,5	1	1	5	7
15	KF Lemabang	Lemabang	1	0	3	4
16	KF Bandara	SMB II	1	0	1	2
17	KF Alang Lebar	Simpang Kades Km 12	1	0	3	4
Total			17	7	52	76

Keterangan : A = Apoteker, PA = Pendamping Apoteker, AA = Asisten Apoteker

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2014). Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r *table* untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r *table* dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018).

Rumus uji validitas: (Arikunto, 2013)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dengan pengertian:

$$x = X - \bar{X}$$

$$y = Y - \bar{Y}$$

$\bar{X}$ = skor rata-rata dari X

$\bar{Y}$ = skor rata-rata dari Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan SPSS dengan

fasilitas uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2018).

Rumus koefisien realibilitas dengan teknik Alfa Cronbach: (Sugiyono, 2011)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana:

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal

adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) ada sumbu diagonal dari garis atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Nilai z statistik untuk skewness dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Sedangkan nilai z kurtosis dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{Kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_A : Data residual berdistribusi tidak normal.

2. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dasar analisis:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saja berkolerasi.

3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/ linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. Hubungan ini biasanya disampaikan dalam rumus. Sedangkan untuk kasus di atas (Janie, 2012), pada penelitian rumus yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Di mana:

Y = Prestasi kerja/ sebagai variabel dependen

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Kompensasi sebagai variabel independen

X_2 = Motivasi sebagai variabel independen

3.7.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi Sample (Uji statistik F)

Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X_1 , X_2 . Apakah joint hipotesis dapat diuji dengan signifikansi b_1 , b_2 secara individu terhadap parsial koefisien regresi diasumsikan bahwa setiap uji signifikansi berdasarkan *sample* (independen) yang berbeda. Jadi menguji signifikansi b_2 dengan hipotesis $b_2 = 0$ diasumsikan pengujian ini berdasarkan sampel yang berbeda. Sementara itu ketika kita menguji joint hipotesis dengan *sample* yang sama akan menyalahi asumsi prosedur pengujian.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Rumusnya adalah: (Trihendradi, 2013)

$$F = \frac{b^2 (X_i - \hat{X})^2}{S_{y/x}^2}$$

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2018), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Perusahaan

4.1.1 Sejarah

Kimia Farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah *NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co*. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero).

Pada tanggal 4 Juli 2001, PT Kimia Farma (Persero) kembali mengubah statusnya menjadi perusahaan publik, PT Kimia Farma (Persero) Tbk, dalam penulisan berikutnya disebut Perseroan. Bersamaan dengan perubahan tersebut, Perseroan telah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang kedua bursa telah merger dan kini bernama Bursa Efek Indonesia). Berbekal pengalaman selama puluhan tahun, Perseroan telah berkembang menjadi perusahaan dengan pelayanan kesehatan terintegrasi di Indonesia. Perseroan kian diperhitungkan kiprahnya dalam pengembangan dan pembangunan bangsa, khususnya pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya Nomor AHU-0017895.AH.01.02 Tahun 2020

tanggal 28 Februari 2020 dan Surat Nomor AHU-AH.01.03-0115053 tanggal 28 Februari serta tertuang dalam Akta isalah RUPSLB Nomor 18 tanggal 18 September 2019, terjadi perubahan nama perusahaan yang semula PT Kimia Farma (Persero) Tbk menjadi PT Kimia Farma Tbk, efektif per tanggal 28 Februari 2020

PT Kimia Farma (Persero) Tbk atau Kimia Farma telah berkembang menjadi perusahaan dengan pelayanan kesehatan (*Healthcare*) terintegrasi di Indonesia. Bidang usaha *Healthcare* Kimia Farma didukung oleh kegiatan manufaktur farmasi, riset dan pengembangan, distribusi dan perdagangan, pemasaran, ritel farmasi, serta laboratorium klinik dan klinik kesehatan.

Selama beberapa tahun terakhir, Kimia Farma telah membuat kemajuan yang signifikan dan terobosan di banyak bidang bisnis *Healthcare* yang dijalankan. Sejalan dengan Program Kemandirian Bahan Baku Obat Nasional yang tertuang dalam *roadmap* Kementerian Kesehatan serta didukung dengan adanya Paket Kebijakan Ekonomi XI yang dituangkan dalam Instruksi Presiden RI No. 6 Tahun 2016 tentang Percepatan Pengembangan Industri Farmasi dan Alat Kesehatan, Kimia Farma membangun fasilitas produksi yang bertujuan untuk mengurangi ketergantungan akan impor Bahan Baku Obat (BBO). Pada akhirnya, Indonesia mampu mandiri dalam produksi BBO.

Sebagai agen bisnis di bawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Kimia Farma terus berekspansi untuk menjadi perusahaan yang memiliki daya saing unggul. Sejak pertengahan tahun 2017, manajemen telah mencanangkan tiga program prioritas untuk mencapai target Tiga Besar Industri Farmasi Nasional di tahun 2019, yakni :

1. Meningkatkan sumber daya manusia yang andal dan kompeten

Pondasi dari implementasi tiga program prioritas tersebut adalah melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Melalui penjabaran strategi ini, manajemen berupaya untuk mendorong laju produktivitas agar Kimia Farma dapat meningkatkan daya saing industri.

2. Digitalisasi

Untuk menjadi perusahaan Healthcare terkemuka, Kimia Farma menerapkan digitalisasi secara end-to-end, yaitu implementasi teknologi informasi dari hulu ke hilir. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, membuat proses bisnis semakin cepat, dan meningkatkan sales.

3. Strategi aliansi

Guna meningkatkan posisi dan daya saing Kimia Farma ke depannya, maka diperlukan strategi aliansi atau *strategic alliance*. Hal ini merupakan salah satu cara dalam menjalankan aktivitas fungsi bisnis yang berorientasi pada tujuan kerjasama jangka panjang antara dua perusahaan dalam mengelola peluang dan risiko untuk peningkatan manfaat.

Menjelang memasuki usia setengah abad pada tahun 2021, Kimia Farma berkomitmen untuk semakin memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat di seluruh pelosok nusantara. Di samping itu, Kimia Farma juga bertekad untuk mencatat kinerja positif dari waktu ke waktu demi meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (*stakeholder*).

4.1.2 Visi, Misi dan Budaya

Visi

Menjadi perusahaan *Healthcare* pilihan utama yang terintegrasi dan menghasilkan nilai yang berkesinambungan.

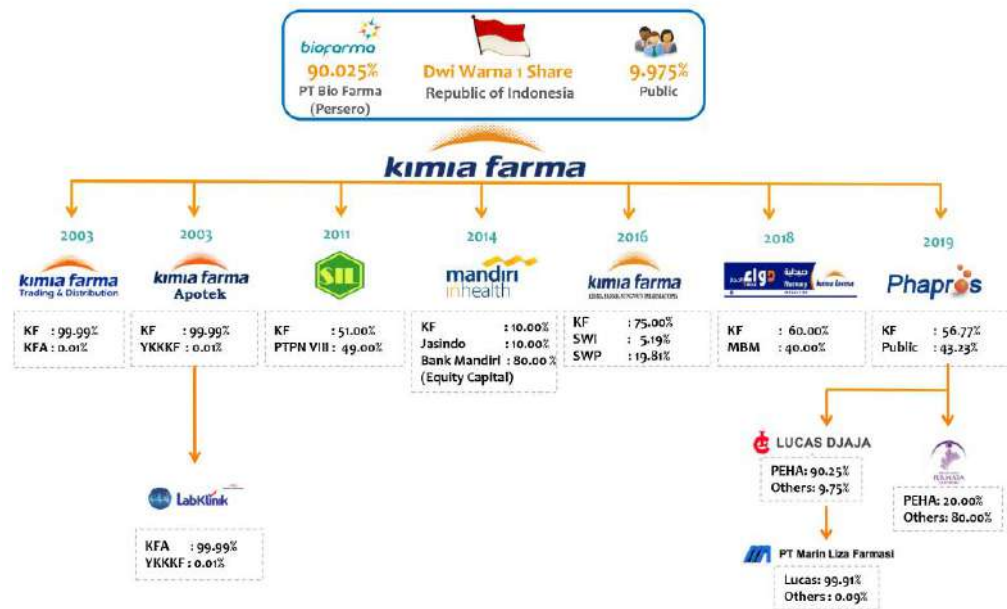
Misi

1. Melakukan aktivitas usaha di bidang-bidang industri kimia dan farmasi, perdagangan dan jaringan distribusi, ritel farmasi dan layanan kesehatan serta optimalisasi aset.
2. Mengelola perusahaan secara *Good Corporate Governance* dan *operational excellence* didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) profesional.
3. Memberikan nilai tambah dan manfaat bagi seluruh *stakeholder*.

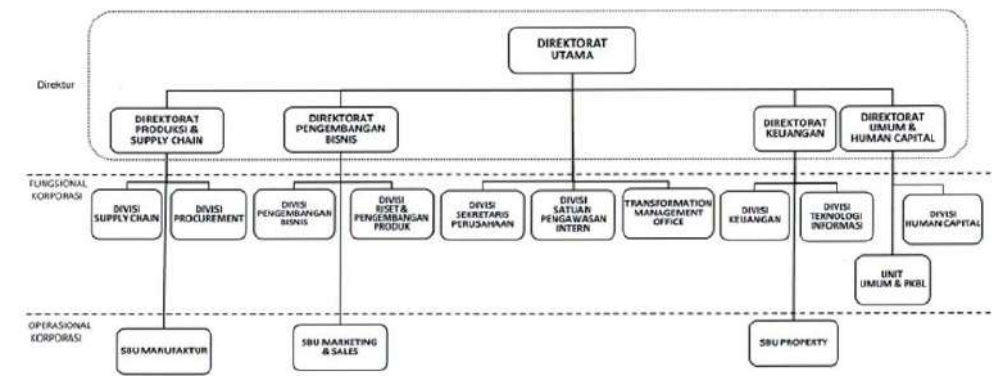
Budaya (*Core Values*)

Berdasarkan Surat Edaran KBUMN No. SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai- Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, maka Perseroan menetapkan AKHLAK sebagai budaya kerja (*core values*) Kimia Farma Grup menggantikan ICARE. Adapun akronim dari *core values* AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang dijadikan sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan di setiap BUMN. Untuk mempercepat pemahaman tentang nilai-nilai AKHLAK, manajemen melakukan implementasi terhadap seluruh Insan Kimia Farma dengan berbagai media offline maupun online.

4.1.3 Struktur Organisasi



STRUKTUR ORGANISASI PT KIMIA FARMA (Persero) Tbk.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kimia Farma

PT Kimia Farma Apotek (KFA) adalah anak perusahaan Perseroan yang didirikan berdasarkan akta pendirian tanggal 4 Januari 2003. Sejak tahun 2011, KFA menyediakan layanan kesehatan yang terintegrasi meliputi layanan farmasi (apotek), klinik kesehatan, laboratorium klinik dan optik, dengan konsep *One Stop Health Care Solution* (OSHcS) sehingga semakin memudahkan masyarakat mendapatkan layanan kesehatan berkualitas. Komposisi pemegang saham PT Kimia Farma (Persero) Tbk

yaitu 99.99% dan Yayasan Kesejahteraan Keluarga Kimia Farma (YKKKF) 0.01%. Kegiatan usaha Perseroan di bidang ritel farmasi, klinik kesehatan, dan laboratorium diagnostik secara fokus dikelola oleh Anak Perusahaan, PT Kimia Farma Apotek (KFA).

Dalam memberikan pelayanan SDM pelaksanaan di setiap outlet PT Kimia Farma Apotek (KFA) terdiri dari:

1. Apoteker (A)

Dengan job deskripsi sebagai berikut.

- a. Pelaporan narkotika dan psikotropika
- b. Pemesanan obat rutin
- c. *Jome care* terhadap pasien
- d. Penanggung jawab apotik
- e. Mengedukasi tenaga kesehatan asisten apoteker di apotik
- f. Konseling pasien
- g. Memastikan kualitas obat yang diberikan pada pasien, termasuk menjamin obat tersebut belum kadaluwarsa dan sudah mendapat izin edar dari Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM)
- h. Memastikan dosis obat yang diberikan sudah sesuai ambang batas yang diperbolehkan
- i. Memastikan dosis obat yang diberikan sudah sesuai dengan keluhan
- j. Memberikan penjelasan kepada pasien tentang obat, termasuk dosis, cara mengkonsumsinya, dan efek samping yang mungkin timbul
- k. Menjawab pertanyaan pasien tentang obat yang diresepkan.

2. Apoteker Pendamping (APING)

Dengan job deskripsi sebagai berikut.

- a. Melaksanakan praktek kefarmasian
- b. Penanggung jawab apotek penanggung jawab tidak berada di apotek

3. Asisten Apoteker

Dengan job deskripsi sebagai berikut.

- a. Melayani resep BPJS
- b. Membuat pelaporan omset BPJS per bulan
- c. Menerima dan meracik obat serta memberi harga obat yang sudah sesuai resep atau permintaan obat pasien
- d. Menghitung dosis obat
- e. Menerima dan mengecek persyaratan obat atau kelengkapan resep serta nama dokter, tanggal, alamat dokter dan SIP (Surat Izin Praktek)
- f. Penyusunan laporan kegiatan penjualan obat
- g. Memastikan dosis obat yang diberikan sudah sesuai dengan keluhan
- h. Memberikan penjelasan kepada pasien tentang obat, termasuk dosis, cara mengkonsumsinya, dan efek samping yang mungkin timbul
- i. Menjawab pertanyaan pasien tentang obat yang diresepkan.

4.2 Deskripsi Responden

Karakteristik karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, agama, jabatan dan masa kerja. Distribusi frekuensi karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang disajikan sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	22	28,9
2	Perempuan	54	71,1
	Total	76	100

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa dari 76 responden yang bekerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang sebagian besar yakni 71,1% atau 54 responden yang berjenis kelamin perempuan, dan hanya 28,9% atau 22 responden berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30 Tahun	59	77,6
2	31 – 40 Tahun	11	14,5
3	> 40 Tahun	6	7,9
	Total	76	100

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa dari 76 responden yang bekerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang sebagian besar yakni 77,6% atau 59 responden berusia antara 21 – 30 tahun, hanya 7,9% atau 6 responden yang berusia > 40 tahun.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	2	2,6
2	Akademi	28	36,8
3	S-1	29	38,2
4	S-2/ S-3	17	22,4
	Total	76	100

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa dari 76 responden yang bekerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang sebagian besar yakni 38,2% atau 29 responden berpendidikan S-1, dan hanya 2,6% atau 2 responden yang berpendidikan SLTA.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Agama

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Agama

No.	Agama	Frekuensi	Persentase
1	Islam	76	100
	Total	76	100

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa dari 76 responden yang bekerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang semuanya beragama Islam 100% atau 76 responden.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Apoteker	17	22,4
2	Pendamping Apoteker	7	9,2
3	Asisten Apoteker	52	68,4
	Total	76	100

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa dari 76 responden yang bekerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang sebagian besar yakni 86,4% atau 52 responden dengan jabatan asisten apoteker, dan hanya 9,2% atau 7 responden yang jabatannya apoteker.

4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	10	13,2
2	2 – 3 Tahun	30	39,5
3	4 – 5 Tahun	18	23,7
4	> 5 Tahun	8	23,7
	Total	76	100

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa dari 76 responden yang bekerja di PT Kimia Farma Apotek Palembang sebagian besar yakni 39,5% atau 30 responden dengan masa kerja 2-3 tahun, dan hanya 13,2% atau 10 responden dengan masa kerja 1 tahun.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Pada penelitian ini peneliti menyajikan 26 pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan untuk kompensasi, 10 pernyataan untuk motivasi dan 8 pernyataan untuk prestasi kerja yang dapat menjadi acuan dalam mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.7
Tabulasi Pernyataan Responden Kompensasi
PT Kimia Farma Apotek Palembang

Kompensasi	SS	S	N	TS	STS
K1	35,5%	60,5%	4%	0%	0%
K2	35,5%	63,2%	1,3%	0%	0%
K3	36,8%	61,9%	1,3%	0%	0%
K4	15,8%	82,9%	1,3%	0%	0%
K5	23,7%	75%	1,3%	0%	0%
K6	35,5%	64,5%	0%	0%	0%
K7	39,5%	60,5%	0%	0%	0%
K8	42,1%	57,9%	0%	0%	0%

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa dari 76 responden yang merupakan karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, didapatkan pernyataan yang paling dominan pada kompensasi adalah pernyataan K4 yaitu karyawan setuju prestasi kerja dihargai dengan bonus tahunan dengan hasil persentase sebesar 82,9%.

4.3.2 Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.8
Tabulasi Pernyataan Responden Motivasi
PT Kimia Farma Apotek Palembang

Motivasi	SS	S	N	TS	STS
M1	5,2%	72,4%	22,4%	0%	0%
M2	0%	72,4%	27,6%	0%	0%
M3	0%	75%	25%	0%	0%
M4	1,3%	71,1%	27,6%	0%	0%
M5	4%	67,1%	28,9%	0%	0%
M6	2,7%	52,6%	44,7%	0%	0%
M7	3,9%	57,9%	38,2%	0%	0%
M8	0%	69,7%	30,3%	0%	0%
M9	2,6%	76,3%	21,1%	0%	0%
M10	3,9%	80,3%	15,8%	0%	0%

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari 76 responden yang merupakan karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, didapatkan pernyataan yang paling dominan pada motivasi adalah pernyataan M10 yaitu karyawan setuju pemberian

tanggung jawab yang besar memberikan dorongan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan karir dengan hasil persentase sebesar 80,3%.

4.3.3 Deskripsi Tanggapan Terhadap Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.9
Tabulasi Pernyataan Responden Prestasi Kerja
PT Kimia Farma Apotek Palembang

Prestasi Kerja	SS	S	N	TS	STS
PK1	72,4%	27,6%	0%	0%	0%
PK2	85,5%	14,5%	0%	0%	0%
PK3	84,2%	15,8%	0%	0%	0%
PK4	86,8%	13,2%	0%	0%	0%
PK5	82,9%	17,1%	0%	0%	0%
PK6	81,6%	18,4%	0%	0%	0%
PK7	72,4%	27,6%	0%	0%	0%
PK8	59,2%	40,8%	0%	0%	0%

Sumber Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa dari 76 responden yang merupakan karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, didapatkan pernyataan yang paling dominan pada prestasi kerja adalah pernyataan PK4 yaitu karyawan sangat setuju bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan hasil persentase sebesar 86,8%.

4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner yang digunakan diadakan uji validitas, dimana uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Jika r hitung (untuk r tiap butir dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r table dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut (Ghozali, 2018). Pada penelitian

ini nilai *r table* untuk 76 responden dengan tingkat signifikan adalah 0,226. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 2 variabel independen (kompensasi dan motivasi) dan 1 variabel dependen (prestasi kerja) penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kompensasi, Motivasi dan Prestasi Kerja
Karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang
(n = 76 α = 5% *r table* = 0,226)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation		Keterangan
	r hitung	r table	
Kompensasi		0,226	valid
K1	0,334	0,226	valid
K2	0,378	0,226	valid
K3	0,334	0,226	valid
K4	0,303	0,226	valid
K5	0,403	0,226	valid
K6	0,554	0,226	valid
K7	0,458	0,226	valid
K8	0,462	0,226	valid
Motivasi		0,226	valid
M1	0,255	0,226	valid
M2	0,307	0,226	valid
M3	0,397	0,226	valid
M4	0,305	0,226	valid
M5	0,536	0,226	valid
M6	0,644	0,226	valid
M7	0,539	0,226	valid
M8	0,412	0,226	valid
M9	0,302	0,226	valid
M10	0,270	0,226	valid
Prestasi Kerja		0,226	valid
PK1	0,379	0,226	valid
PK2	0,459	0,226	valid
PK3	0,592	0,226	valid
PK4	0,416	0,226	valid
PK5	0,523	0,226	valid
PK6	0,456	0,226	valid
PK7	0,476	0,226	valid
PK8	0,336	0,226	valid

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui dari hasil *output* SPSS uji validitas menunjukkan semua nilai r hitung dari kompensasi (X1) dan motivasi (X2), serta prestasi kerja (Y) lebih besar dari r table (0,226) dan nilai r positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid semua.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mengukur *reliable* atau handal kuesioner yang digunakan dilakukan uji reliabilitas. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan SPSS dengan fasilitas uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	8

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui dari hasil *output* SPSS uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dari kompensasi (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0,711 > 0,70$ maka dinyatakan kuesioner yang digunakan *reliable*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	10

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui dari hasil *output* SPSS uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dari motivasi (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0,739 > 0,70$ maka dinyatakan kuesioner yang digunakan *reliable*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	8

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui dari hasil *output* SPSS uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dari prestasi kerja (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0,741 > 0,70$ maka dinyatakan kuesioner yang digunakan *reliable*.

4.5 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini untuk menetapkan jenjang kategori yang akan dipakai, pertama-tama menghitung rentang maximum dan minimum data. Rentang maximum data adalah skor terbesar dengan jumlah butir yang valid. Rentang minimum adalah jumlah skor terkecil yang diperoleh subjek, dihitung dengan cara mengkalikan skor terkecil dengan jumlah butir yang valid. Selanjutnya menghitung luas jarak sebaran dengan cara mengurangkan rentang maximum dengan rentang minimum, lalu menghitung satuan standar deviasinya dengan cara membagi luas jarak sebaran dengan satuan standar deviasi dan akhirnya menghitung mean teoritisnya dengan cara mengkali tiga kali rentang minimum. Berikut ini hasil statistik deskriptif menggunakan SPSS.

Tabel 4.14
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	76	31	40	34.55	2.235
Motivasi	76	32	46	37.42	2.650
Prestasi Kerja	76	32	40	38.25	1.940
Valid N (listwise)	76				

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dilihat gambaran umum variabel-variabel yang diteliti, seperti jumlah data, nilai terendah dan tertinggi, nilai rata-rata dan standar deviasi pada setiap variabel yang ada. Jumlah data dari setiap variabel adalah 76. Karena telah mendapatkan nilai mean dan standar deviasi maka dapat dikategorikan berdasarkan pendoman.

$$x < \mu - 1 \text{ SD} \quad \text{Rendah}$$

$$x - 1 \text{ SD} \leq x < \mu + 1 \text{ SD} \quad \text{Sedang}$$

$$\mu + 1 \text{ SD} \leq x \quad \text{Tinggi}$$

Pada variabel kompensasi (X1) nilai terendah adalah 31, nilai tertinggi 40 dengan nilai rata-rata 34,55 dan standar deviasi 2,235. Maka hasil yang didapatkan pada variabel kompensasi adalah :

$$x < 34,55 - 2,235 \quad \text{Rendah}$$

$$34,55 - 2,235 \leq x < 34,55 + 2,235 \quad \text{Sedang}$$

$$34,55 + 2,235 \leq x \quad \text{Tinggi}$$

Maka norma kotegorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$x < 32,315 \quad \text{Rendah}$$

$$32,315 \leq x < 36,785 \quad \text{Sedang}$$

$$36,785 \leq x \quad \text{Tinggi}$$

Adapun nilai rata-rata untuk skor variabel kompensasi yang didapat dari analisis deskriptif sebesar 34,55 dan diartikan bahwa variabel kompensasi secara rata-rata berada pada tingkat sedang.

Pada variabel motivasi (X2) nilai terendah adalah 32, nilai tertinggi 46 dengan nilai rata-rata 37,42 dan standar deviasi 2,650. Maka hasil yang didapatkan pada variabel motivasi adalah :

$$x < 37,42 - 2,650 \quad \text{Rendah}$$

$$37,42 - 2,650 \leq x < 37,42 + 2,650 \quad \text{Sedang}$$

$$37,42 + 2,650 \leq x \quad \text{Tinggi}$$

Maka norma kotegorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$x < 34,77 \quad \text{Rendah}$$

$$34,77 \leq x < 40,07 \quad \text{Sedang}$$

$$40,07 \leq x \quad \text{Tinggi}$$

Adapun nilai rata-rata untuk skor variabel motivasi yang didapat dari analisis deskriptif sebesar 37,42 dan diartikan bahwa variabel motivasi secara rata-rata berada pada tingkat sedang.

Pada variabel prestasi kerja (Y) nilai terendah adalah 32, nilai tertinggi 40 dengan nilai rata-rata 38,25 dan standar deviasi 1,940. Maka hasil yang didapatkan pada variabel prestasi kerja adalah :

$$x < 38,25 - 1,940 \quad \text{Rendah}$$

$$38,25 - 1,940 \leq x < 38,25 + 1,940 \quad \text{Sedang}$$

$$38,42 + 1,940 \leq x \quad \text{Tinggi}$$

Maka norma kotegorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$x < 38,25 \quad \text{Rendah}$$

$$36,31 \leq x < 40,19$$

Sedang

$$40,19 \leq x$$

Tinggi

Adapun nilai rata-rata untuk skor variabel prestasi kerja yang didapat dari analisis deskriptif sebesar 38,25 dan diartikan bahwa variabel prestasi secara rata-rata berada pada tingkat sedang.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk melihat variabel-variabel yang diteliti memiliki kenormalan distribusi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara melihat tabeli hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dimana jika nilai (*Sig.*) pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) > 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Tabel 4.15
Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		76
Normal	Mean	38.2500000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.97808744
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan nilai Sig. 0,503 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan data pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.6.2 Heteroskedastisitas

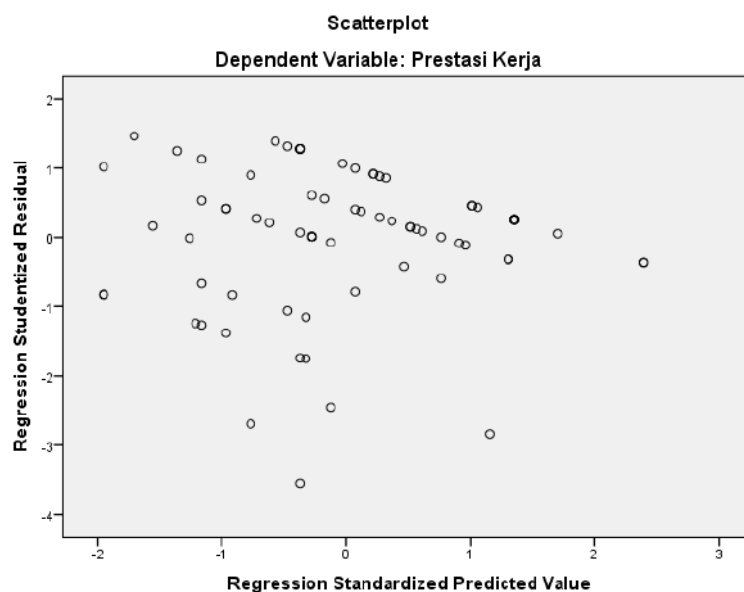
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) telah di-*studentized*. Dasar analisis adalah jika ada

pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Grafik Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatter Plot*



Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat hasil grafik *scatter plot* titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4.6.3 Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.364	3.814		5.077	.000		
Kompensasi	.338	.089	.389	3.798	.000	.973	1.027
Motivasi	.193	.075	.264	2.572	.012	.973	1.027

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* (0,973) > 0,10 dan nilai VIF (1,027) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.7 Pengujian Hipotesis

Setelah uji asumsi klasik memenuhi syarat, maka dapat dilakukan pengujian statistic model regresi untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang baik secara parsial maupun simultan, sebagai berikut:

4.7.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.17
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.364	3.814		5.077	.000
Kompensasi	.338	.089	.389	3.798	.000
Motivasi	.193	.075	.264	2.572	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai t hitung (3,798) pada variabel kompensasi > t tabel (1,9917), maka diterima hipotesis alternatif yang menyatakan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang. Selanjutnya hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai t hitung (2,572) pada variabel motivasi > t tabel (1,9917), maka diterima hipotesis alternatif yang menyatakan motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.

4.7.2 Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi *Sample* (Uji statistik F)

Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Tabel 4.18
Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi *Sample* (Uji statistik F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.749	2	35.875	12.441	.000 ^b
Residual	210.501	73	2.884		
Total	282.250	75			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai F hitung (12,441) lebih besar daripada nilai F tabel (3,14), maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya semua variabel independen kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.

4.8 Uji Regresi Linier Berganda

4.8.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat besaran nilai dari koefisien dapat dilihat pada tabel *model summary* yang ada pada hasil analisis dalam SPSS pada kolom R.

Tabel 4.19
Uji Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.234	1.698

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom R adalah 0,504, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang dalam kategori sedang.

4.8.2 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/ linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya.

Tabel 4.20
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.364	3.814		5.077	.000
Kompensasi	.338	.089	.389	3.798	.000
Motivasi	.193	.075	.264	2.572	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 19,364 + X_1 (0,338) + X_2 (0,193) + e$$

Persamaan transformasi regresi di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta = 19,364 yang berarti bahwa jika kompensasi dan motivasi karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang sama dengan nol, prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang tetap ada sebesar angka tersebut.
2. Kompensasi karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,338 mempunyai arti setiap peningkatan kompensasi karyawan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang naik sebesar 0,338 dengan asumsi faktor-faktor yang lain.
3. Motivasi karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,193 mempunyai arti setiap peningkatan motivasi karyawan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang naik sebesar 0,193 dengan asumsi faktor-faktor yang lain.

4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.234	1.698

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data Primer, diolah dengan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien (*Adjusted R Square*) adalah 0,234. Hal ini berarti 23,4% variasi prestasi kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,4\% = 76,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Suwatno dan Priansa(2018), kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Sementara menurut Anggraeni dkk (2016) motivasi kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil prestasi yang baik. Sedangkan kompensasi sebagai syarat kemampuan, kemauan bekerja pada jabatan yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan tidak langsung, uang atau upah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu antara lain, hasil penelitian Anwar (2017), menyimpulkan pengujian secara simultan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Pengujian secara parsial pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t perhitungan SPSS didapatkan nilai t hitung (3,798) pada variabel kompensasi $>$ t tabel (1,9917), maka diterima hipotesis alternatif yang menyatakan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang, selanjutnya hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai t hitung (2,572) pada variabel motivasi $>$ t tabel (1,9917), maka diterima hipotesis alternatif yang menyatakan motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.
2. Hasil uji F perhitungan SPSS didapatkan nilai F hitung (12,441) lebih besar daripada nilai F tabel (3,14), maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya artinya semua variabel independen kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang.
3. Nilai koefisien korelasi pada kolom R adalah 0,504, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Palembang dalam kategori sedang.
4. Nilai koefisien (*Adjusted R Square*) adalah 0,234. Hal ini berarti 23,4% variasi prestasi kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen

kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,4\% = 76,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam hal ini pihak manajemen khusus HRD dapat kiranya secara berkesinambungan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan apakah sudah mendukung motivasi kerja karyawan hal sangat penting untuk meningkatkan prestasi karyawan. Karena prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan laba yang optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dengan mengambil objek penelitian lain maka permasalahan yang dialami tentu berbeda. Ruang lingkup penelitian yang akan datang disarankan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan dapat menggunakan model penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Anggela Eka, Toni Herlambang dan Nursaidah. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol 2. No. 1 Juni 2016.
- Anwar, Yuniarti. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8 No.03 Desember 2017 ISSN Print : 2089-6018 ISSN Online : 2502-2024.
- Arikunto, Suharmi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Riyanto, Selamat dan Hatmawan, Aglis Andhita. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, Gede Ari. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 8 Nomor: 3 Tahun 2016
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 33 – 40. JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id.
- Trihendradi, C. 2013. *Langkah Praktiks Menguasai Statistik*. Yogyakarta: Penerbit: Andi.

Master Data

No	Nama	Jenis Klm	Usia Thn	Pddk an	Aga- ma	Jabat- an	Masa Kerja	Kompensasi								Motivasi										Prestasi Kerja										
								K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Total	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Total	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	Total
1	F	Lk	28	S-1	Islam	A	1	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
2	B	Pr	29	S-2	Islam	PA	1	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	A	Lk	22	S-1	Islam	AA	5	4	4	5	4	5	5	4	4	35	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	4	5	5	5	5	4	4	4	36	
4	R	Lk	24	Ak	Islam	AA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	5	5	5	5	5	5	4	4	38	
5	D	Pr	25	S-1	Islam	AA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	W	Pr	44	S-2	Islam	A	5	4	4	4	4	4	5	5	4	34	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
7	A	Pr	24	S-2	Islam	PA	5	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
8	T	Lk	48	Ak	Islam	AA	8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	5	5	4	5	38	
9	N	Pr	23	Ak	Islam	AA	3	4	4	4	4	4	5	5	5	35	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	38	4	5	5	5	5	5	5	39	
10	U	Pr	24	S-1	Islam	AA	2	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	4	4	5	5	5	5	5	5	38	
11	E	Pr	24	S-2	Islam	A	> 5	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36	5	5	5	5	5	5	5	40	
12	J	Pr	45	S-2	Islam	PA	> 5	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
13	I	Lk	45	SLTA	Islam	AA	> 5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
14	E	Pr	26	Ak	Islam	AA	3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34	4	4	4	4	5	5	4	5	35	
15	T	Pr	32	S-1	Islam	AA	> 5	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
16	S	Pr	24	Ak	Islam	AA	2	3	3	5	5	4	4	4	5	33	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	4	4	38	
17	A	Pr	25	S-2	Islam	A	> 5	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	5	5	5	5	5	5	4	4	38	
18	M	Lk	23	Ak	Islam	AA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	3	3	3	3	4	4	4	36	5	5	5	5	5	4	5	5	39	
19	L	Lk	40	S-1	Islam	AA	5	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	5	5	5	5	5	5	4	4	38
20	P	Lk	26	S-1	Islam	AA	3	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
21	AN	Pr	33	S-2	Islam	A	3	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	5	5	5	5	5	4	5	4	38	
22	E	Pr	38	S-1	Islam	AA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	5	4	4	4	4	4	4	33	
23	A	Pr	41	S-1	Islam	AA	5	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36	4	4	4	4	4	5	5	4	34	
24	Y	Pr	26	Ak	Islam	AA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
25	M	Pr	24	S-2	Islam	A	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	5	4	5	4	38	
26	A	Pr	26	S-1	Islam	PA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	5	5	5	5	4	5	5	4	38	
27	B	Pr	25	Ak	Islam	AA	4	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
28	D	Pr	27	Ak	Islam	AA	2	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	3	4	4	4	3	3	3	35	5	5	5	4	5	5	5	5	39	
29	T	Pr	26	S-1	Islam	AA	> 5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
30	N	Pr	31	Ak	Islam	AA	5	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	

31	M	Pr	27	S-1	Islam	AA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	R	Pr	34	S-2	Islam	A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
33	R	Pr	35	S-2	Islam	PA	2	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	5	5	5	5	4	5	5	4	38
34	R	Lk	25	S-1	Islam	AA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	4	5	5	5	5	5	5	4	38
35	D	Lk	26	S-1	Islam	AA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	4	5	5	5	4	4	4	4	35
36	R	Pr	23	Ak	Islam	A	7	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	S	Pr	27	S-1	Islam	PA	1	5	5	4	4	4	4	4	4	34	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	37	4	4	5	5	5	5	5	5	38
38	P	Pr	27	S-2	Islam	AA	3	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39
39	U	Pr	35	Ak	Islam	AA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	P	Lk	33	S-2	Islam	A	3	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	5	5	4	4	5	5	5	4	37
41	W	Lk	22	Ak	Islam	AA	1	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	4	39
42	H	Lk	22	Ak	Islam	AA	1	3	4	4	4	4	4	5	5	33	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	4	5	5	5	4	4	4	4	35
43	R	Pr	23	Ak	Islam	AA	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	T	Pr	30	S-2	Islam	A	3	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	5	5	5	5	5	5	4	5	39
45	U	Pr	24	Ak	Islam	AA	2	4	4	5	4	5	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	4	39
46	J	Pr	25	S-1	Islam	AA	2	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	N	Pr	24	S-1	Islam	AA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	A	Pr	28	S-1	Islam	A	> 5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	4	4	4	4	35
49	D	Lk	26	S-1	Islam	AA	3	4	4	5	4	4	4	5	5	35	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
50	R	Lk	24	Ak	Islam	AA	2	4	4	5	5	4	5	4	4	35	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	5	5	35
51	R	Pr	25	S-1	Islam	AA	3	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	4	5	5	5	5	4	4	4	36
52	F	Pr	29	S-2	Islam	A	5	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	M	Lk	23	S-1	Islam	AA	> 5	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39
54	G	Pr	23	Ak	Islam	AA	5	5	5	3	3	3	5	5	5	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
55	Z	Pr	24	Ak	Islam	AA	5	4	4	4	4	4	5	5	5	35	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	4	5	5	5	5	4	4	4	36
56	R	Pr	27	S-1	Islam	A	3	5	5	5	4	4	4	4	4	35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	N	Pr	29	S-1	Islam	AA	3	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	5	5	4	38
58	N	Pr	25	Ak	Islam	AA	> 5	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	S	Pr	28	S-2	Islam	AA	> 5	4	5	5	4	4	5	5	5	37	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39
60	P	Pr	44	S-1	Islam	A	> 5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	5	4	4	5	4	5	4	5	36
61	I	Pr	39	S-2	Islam	PA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	5	4	4	5	5	4	4	4	35
62	Y	Lk	26	SLTA	Islam	AA	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37	4	5	5	4	4	5	4	4	35
63	T	Lk	22	Ak	Islam	AA	> 5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	5	5	5	37

64	K	Pr	25	Ak	Islam	AA	3	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39
65	M	Pr	27	Ak	Islam	AA	3	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38
66	N	Lk	28	S-1	Islam	AA	5	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	V	Lk	26	S-2	Islam	A	8	5	5	5	4	5	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	U	Pr	23	Ak	Islam	AA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	4	4	4	5	5	5	4	4	35	
69	Z	Pr	26	Ak	Islam	AA	> 5	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39
70	S	Pr	24	S-1	Islam	AA	3	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
71	R	Pr	25	S-1	Islam	A	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	Y	Lk	26	S-1	Islam	AA	3	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
73	G	Pr	27	S-1	Islam	A	1	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	P	Pr	27	Ak	Islam	AA	> 5	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	J	Pr	29	Ak	Islam	AA	3	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	5	37	
76	D	Lk	31	Ak	Islam	AA	5	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	28.9	28.9	28.9
	Perempuan	54	71.1	71.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	59	77.6	77.6	77.6
	31 - 40 Tahun	11	14.5	14.5	92.1
	> 40 Tahun	6	7.9	7.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	2.6	2.6	2.6
	Akademi	28	36.8	36.8	39.5
	S-1	29	38.2	38.2	77.6
	S-2/ S-3	17	22.4	22.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	76	100.0	100.0	100.0

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Apoteker	17	22.4	22.4	22.4
	Pendamping Apoteker	7	9.2	9.2	31.6
	Asisten Apoteker	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	10	13.2	13.2	13.2
	2-3 Tahun	30	39.5	39.5	52.6
	4-5 Tahun	18	23.7	23.7	76.3
	> 5 Tahun	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.9	3.9	3.9
	S	46	60.5	60.5	64.5
	SS	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.3	1.3	1.3
	S	48	63.2	63.2	64.5
	SS	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.3	1.3	1.3
	S	47	61.8	61.8	63.2
	SS	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.3	1.3	1.3
	S	63	82.9	82.9	84.2
	SS	12	15.8	15.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.3	1.3	1.3
	S	57	75.0	75.0	76.3
	SS	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	64.5	64.5	64.5
	SS	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	60.5	60.5	60.5
	SS	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	57.9	57.9	57.9
	SS	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	22.4	22.4	22.4
	S	55	72.4	72.4	94.7
	SS	4	5.3	5.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	27.6	27.6	27.6
	S	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	25.0	25.0	25.0
	S	57	75.0	75.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	27.6	27.6	27.6
	S	54	71.1	71.1	98.7
	SS	1	1.3	1.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	28.9	28.9	28.9
	S	51	67.1	67.1	96.1
	SS	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	34	44.7	44.7	44.7
	S	40	52.6	52.6	97.4
	SS	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	29	38.2	38.2	38.2
	S	44	57.9	57.9	96.1
	SS	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	30.3	30.3	30.3
	S	53	69.7	69.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	21.1	21.1	21.1
	S	58	76.3	76.3	97.4
	SS	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

M10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	15.8	15.8	15.8
	S	61	80.3	80.3	96.1
	SS	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

PK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	27.6	27.6	27.6
	SS	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

PK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	14.5	14.5	14.5
	SS	65	85.5	85.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	15.8	15.8	15.8
	SS	64	84.2	84.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	13.2	13.2	13.2
SS	66	86.8	86.8	100.0
Total	76	100.0	100.0	

PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	13	17.1	17.1	17.1
SS	63	82.9	82.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

PK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	18.4	18.4	18.4
SS	62	81.6	81.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

PK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	27.6	27.6	27.6
SS	55	72.4	72.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

PK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	31	40.8	40.8	40.8
SS	45	59.2	59.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	30.24	3.970	.334	.700
K2	30.21	3.982	.378	.688
K3	30.20	4.054	.334	.698
K4	30.41	4.351	.303	.701
K5	30.33	4.064	.403	.683
K6	30.20	3.734	.554	.649
K7	30.16	3.868	.458	.670
K8	30.13	3.849	.462	.669

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	33.59	6.138	.255	.740
M2	33.70	6.134	.307	.731
M3	33.67	5.984	.397	.719
M4	33.68	6.086	.305	.732
M5	33.67	5.460	.536	.696
M6	33.84	5.121	.644	.675
M7	33.76	5.330	.539	.694
M8	33.72	5.883	.412	.717
M9	33.61	6.135	.302	.732
M10	33.54	6.252	.270	.736

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	33.53	2.973	.379	.727
PK2	33.39	3.069	.459	.712
PK3	33.41	2.991	.502	.704
PK4	33.38	3.146	.416	.719
PK5	33.42	2.940	.523	.699
PK6	33.43	2.996	.456	.711
PK7	33.53	2.839	.476	.707
PK8	33.66	2.948	.336	.740

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	76	31	40	34.55	2.235
Motivasi	76	32	46	37.42	2.650
Prestasi Kerja	76	32	40	38.25	1.940
Valid N (listwise)	76				

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.2500000
	Std. Deviation	.97808744
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.234	1.698

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.749	2	35.875	12.441	.000 ^b
	Residual	210.501	73	2.884		
	Total	282.250	75			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	19.364	3.814		5.077	.000	
	Kompensasi	.338	.089	.389	3.798	.000	.973
	Motivasi	.193	.075	.264	2.572	.012	.973

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Kompensasi	1.027
	Motivasi	1.027

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi	Kompensasi
1	Correlations	Motivasi	1.000	-.163
		Kompensasi	-.163	1.000
	Covariances	Motivasi	.006	-.001
		Kompensasi	-.001	.008

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Motivasi
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.026	.01	.45	.70
	3	.002	41.641	.99	.55	.29

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.34	40.59	38.25	.978	76
Std. Predicted Value	-1.951	2.389	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.202	.707	.325	.093	76
Adjusted Predicted Value	36.20	40.65	38.26	1.000	76
Residual	-5.886	2.417	.000	1.675	76
Std. Residual	-3.466	1.423	.000	.987	76
Stud. Residual	-3.554	1.462	-.003	1.013	76
Deleted Residual	-6.189	2.551	-.011	1.769	76
Stud. Deleted Residual	-3.881	1.474	-.013	1.044	76
Mahal. Distance	.076	12.017	1.974	1.859	76
Cook's Distance	.000	.563	.019	.069	76
Centered Leverage Value	.001	.160	.026	.025	76

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts

