

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya

Isti Sindrika Ekawati¹, Arga Sutrisna², Depy Muhamad Pauzy³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi: sindrikaisti@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT Kimia Farma Apotek Tasikmalaya Business Unit. The research method used is a quantitative descriptive method with a sample of 79 people. The data analysis tool used in this research is path analysis. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on work performance. Employee motivation has a positive and significant effect on work performance. Compensation has a positive and significant effect on employee motivation, compensation through motivation does not have a significant effect on employee performance. This means that motivation is not able to mediate compensation for employee performance.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan sampel 79 orang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi melalui motivasi tidak memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya motivasi tidak mampu memediasi kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

PT.Kimia Farma merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), yang bergerak dibidang produksi obat-obatan. Obat yang diproduksi oleh perusahaan ini adalah jenis obat dalam bentuk tablet, sirup, serbuk maupun pil. Kegiatan utamanya adalah menghasilkan berbagai jenis obat-obatan yang akan didistribusikan ke tempat-tempat yang telah ditentukan. Produk yang dihasilkan di PT.Kimia Farma ini dimulai dengan pemesanan bahan baku yang selanjutnya diproses menjadi produk jadi di dalam sistem produksinya. Produk yang akan dihasilkan serta dipasarkan akan sangat berpengaruh pada inventori yang ada di dalam perusahaan tersebut. Semakin banyak produk yang dihasilkan namun tidak dapat dipasarkan sesuai dengan

Received Juli 29, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 25, 2023

* Isti Sindrika Ekawati, sindrikaisti@gmail.com

produk yang sudah ada tentunya akan membuat terjadinya permasalahan pada pengelolaan inventori pada perusahaan tersebut.

Dalam melaksanakan operasinya, PT Kimia Farma membuka banyak cabang atau outlet. Salah satunya adalah PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya. Dengan visi dan misi yang sama, maka PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya, melakukan operasinya untuk mencapai target perusahaan.

Salah satu yang menjadi pertimbangan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan, pemberian kompensasi juga dapat menarik karyawan baru agar termotivasi untuk bekerja di perusahaan sehingga dapat menaikkan pamor perusahaan dimasyarakat umum. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai upah atas jasanya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut selain itu kompensasi bertujuan untuk menarik pekerja, hal yang wajar jika upah atau gaji yang diberikan perusahaan besar atau sesuai yang diharapkan karyawan maka banyak pelamar yang berdatangan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, selain itu gaji yang besar mencerminkan perusahaan yang benefit.

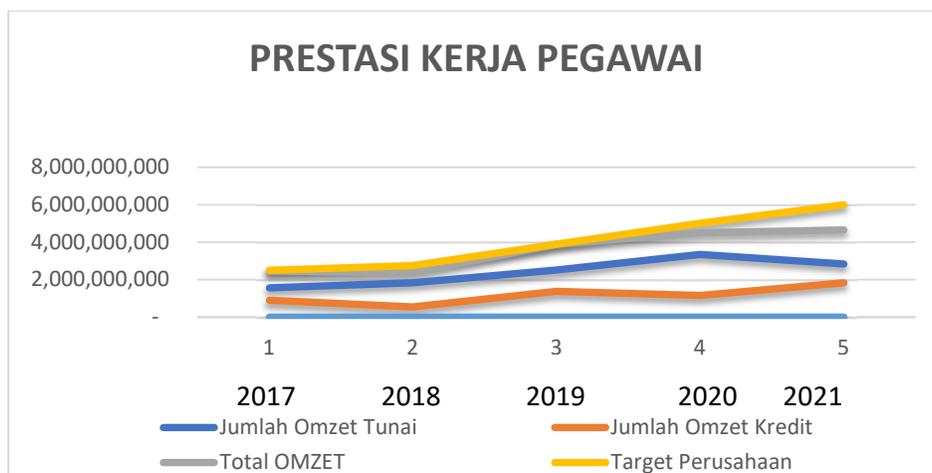
Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2016:11).

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, biaya karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompensasi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan.

Kurang optimalnya pelaksanaan kedua variabel tersebut, maka berdampak pada kurang optimalnya prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang sangat diidamkan oleh setiap perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diperoleh data mengenai prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya, yang di buktikan melalui persentase ketercapaian target penjualan diketahui bahwa prestasi kerja pegawai berdasarkan beberapa indikator pendukung mengalami fluktuatif. Seperti halnya jumlah omset tunai dari tahun 2017 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan, sedangkan di tahun 2021 mengalami penurunan kembali. Jumlah omset kredit dari tahun fari tahun ketahun mengalami fluktuatif. Dari tahun 2017 sampai tahun 2018 mengalami penurunan dan meningkat di tahun 2019 kemudian menurun di tahun 2020, kemudian mengalami peningkatan kembali di tahun 2021. Untuk total omset diketahui mengalami penurunan dari tahun 2018 ke tahun 2019, kemudian meningkat di tahun 2019 sampai tahun 2021. Sementara itu target perusahaan dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, sedangkan jumlah karyawan pada tahun 2017-2018 sama, meningkat di tahun 2019 dan menurun di tahun 2020 dan menurun di tahun 2021. Jika digambarkan perolehan data kinerja perusahaan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya dalam grafik.



Gambar 1.
Prestasi kerja karyawan

Sumber: bagian superuser data UB Tasikmalaya

Berdasarkan Grafik 1. diketahui jumlah prestasi kerja pegawai berdasarkan aspek-aspek pendukungnya tampak mengalami fluktuatif, baik dari aspek jumlah omset tunai, jumlah omset kredit, total omset, target perusahaan dan jumlah karyawan. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, dua di antaranya kompensasi dan motivasi karyawan. Berdasarkan hasil observasi di ketahui bahwa kompensasi yang di berikan pada karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya, disesuaikan dengan target omset penjualan yang telah dibebankan kepada masing-masing individu karyawan. Jika target tersebut tidak tercapai, maka perusahaan tidak memberikan kompensasi. Selain itu kompensasi di berikan dalam bentuk kebijakan, misalnya pemberian cuti pada karyawan yang sakit atau melahirkan.

Sementara itu hasil wawancara dengan salah satu karyawan diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT Kimia Farma menunjukkan bahwa masih belum optimal. Motivasi kerja juga dapat di lihat dari pencapaian target omset penjualan, yang menunjukkan masih mengalami fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawannya pun masih belum stabil.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2019:263) bahwa: “kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan” Sedangkan menurut Yani (2016:77) menyatakan, “Kompensasi merupakan pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat”. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Sihotang (2017:220), mengemukakan “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:118), mendefinisikan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dan menurut Barlian (2022:89) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh karyawan dari perusahaan baik secara fisik maupun non fisik”.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan imbalan dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi atau

perusahaan. Kompensasi diberikan supaya ada semangat kerja bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Wirawan (2015:156) mengemukakan, “Sistem komponen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Lebih jelasnya mengenai kedua indikator kompensasi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Yaitu kompensasi finansial dan inatura yang diterima secara langsung oleh para pegawai sebagai imbalan atas kerja yang diberikannya kepada organisasi. Kompensasi finansial adalah imbalan dalam bentuk keuangan sedangkan kompensasi inatura adalah imbalan dalam bentuk barang seperti beras dan sebagainya, pegawai negeri masih menerima kompensasi dalam bentuk beras disamping uang. Termasuk dalam kompensasi langsung adalah pembayaran berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah seperti jaminan sosial.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang mereka terima dari kompensasi tidak langsung.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:54) mengemukakan “Motivasi merupakan perangsang kemauan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Fauzi (2018:124) mengemukakan, “Motivasi merupakan proses, arahan dan usaha individu untuk mencapai tujuannya”. Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:154) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan atau kepuasan pribadi. Kurangnya pemberian motivasi kepada para karyawan akan mengakibatkan kurangnya semangat kerja yang berimbas pada penurunan produktivitas kerja. Motivasi karyawan sangat penting bagi kelangsungan produktivitas kerja di sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Danim (2014:24) mengemukakan, motivasi yang diberikan dibagi menjadi 4 bagian yaitu:

1. Motivasi positif

Proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Misalnya dengan imbalan, informasi tentang pekerjaan, jabatan dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Motivasi negatif

Motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut untuk dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan kerja.

3. Motivasi dari dalam

Timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas- tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

4. Motivasi dari luar

Motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan.

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2021:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah “Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Lebih lanjut Sutrisno (2021:150), mengemukakan “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Sementara itu Maier dalam Wijono (2014:59) mengemukakan “Prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) mengemukakan “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

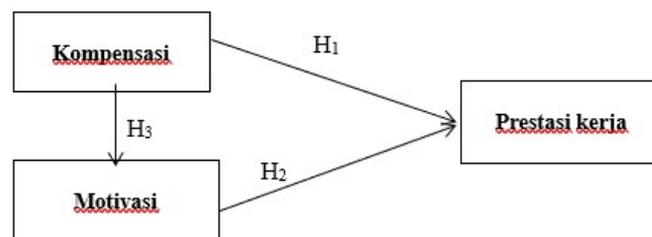
Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.” Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi

yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dikemukakan oleh Robbins (2014:183) “Prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah”. Menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan “Prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.”

Adapun indikator ndikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2021:150) sebagai berikut: 1). Hasil Kerja, 2). Pengetahuan Pekerjaan. 3). Inisiatif. 4). Kecekatan Mental. 5). Sikap. 6). Disiplin Waktu dan Absensi

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka peneliti melihat dengan adanya hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja, maka model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan

H₁, H₂ : Parsial

H₃ : Jalur

Gambar 2.

Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian dengan hipotesis operasional sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hi : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

2. Hipotesis 2

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hi : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

3. Hipotesis 3

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hi : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4. Hipotesis 4

Ho : Kompensasi melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hi : Kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Adapun objek penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan prestasi kerja. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya, dengan jumlah karyawan sebanyak 79 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jadi, responden yang diperlukan untuk mengisi kuesioner penelitian yaitu 79 responden.

Uji Instrumen Penelitian dan Analisis Data

Pengujian instrument penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

- 1) Berdasarkan hasil uji instrumen penelitian diketahui bahwa seluruh item soal dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel kompensasi dinyatakan valid.

- 2) Berdasarkan hasil uji instrumen penelitian diketahui bahwa seluruh item soal dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel motivasi dinyatakan valid.
- 3) Berdasarkan hasil uji instrumen penelitian diketahui bahwa seluruh item soal dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' s Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.729	Reliabel
Motivasi	0.770	Reliabel
Prestasi kerja	0.709	Reliabel

Dari Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 atau 70 %.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya sebagaimana dalam tabel berikut

Tabel 2.
Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.556	1.957		1.817	.073
kompensasi	.896	.054	.884	16.621	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Hasil berdasarkan SPSS tersebut, dapat di ketahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari koefisien beta dengan koefisien sebesar 0.884. Besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.884 berada pada kategori sangat kuat sedangkan koefisien determinasi sebesar 0.782 atau sebesar 78.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 78.2%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari tabel koefisien kolom sig. Dimana taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05. hasil dari signifikansi kompensasi terhadap prestasi kerja dapat diketahui sebesar $0.00 < 0.005$. dimana H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sehingga kompensasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3.

Hasil Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.679	1.548		4.961	.000
motivasi	.781	.043	.902	18.383	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Hasil berdasarkan SPSS tersebut, dapat di ketahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari koefisien beta dengan koefisien sebesar 0.902. Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.902 berada pada kategori sangat kuat sedangkan koefisien determinasi sebesar 0.814 atau sebesar 81.4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 81.4%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari tabel koefisien kolom sig. Dimana taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05. Hasil dari signifikansi motivasi terhadap prestasi kerja dapat diketahui sebesar $0.00 < 0.005$. dimana H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4. sebagai berikut

Tabel 4.
Hasil Pengaruh kompensasi terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.441	3.450		1.867	.066
Kompensasi	.821	.095	.701	8.635	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Hasil berdasarkan SPSS tersebut, dapat di ketahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi dapat dilihat dari koefisien beta dengan koefisien sebesar 0.701. Besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.701 berada pada kategori sangat kuat sedangkan koefisien determinasi sebesar 0.492 atau sebesar 49.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 49.2%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari tabel koefisien kolom sig. Dimana taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05. Hasil dari signifikansi kompensasi terhadap motivasi kerja dapat diketahui sebesar

0.00 < 0.005. dimana H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sehingga kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari SPSS tersebut diatas dapat dilihat rekapitulasi perhitungan SPSS sebagaimana pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5.

Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah
X_1 ke Y	$(0.884)^2$		0.781
		$(0.884) (0.902) (0.701)$	0.559
Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 terhadap Y			1.34
X_2 ke Y	$(0.902)^2$		0.814
Total Pengaruh Langsung X_2 terhadap Y			0.814
X_1 dan X_2 terhadap Y			2.154

Tabel 5. Menunjukkan secara keseluruhan variabel kompensasi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 2.154 atau 215.4%. Besar total pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar sebesar 1.34 atau sebesar 134%. Sedangkan pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0.814 atau 81.6%.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 6.

Hasil Uji Simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1873.704	2	936.852	582.681	.000 ^a
Residual	122.195	76	1.608		
Total	1995.899	78			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Hasil SPSS menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA kolom sig, dimana taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05. Hasil dari signifikansi kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat diketahui sebesar $0.000 < 0.005$. dimana H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terhadap kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan prestasi kerja.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya

Untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja dilakukan dengan uji sobel. Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 7.3749 yang berarti lebih besar dari 1,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Jadi motivasi memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Hal ini berarti jika kompensasi baik menurut pandangan karyawan maka motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi buruk menurut karyawan maka motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut

- 1) Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa kompensasi termasuk kategori baik, motivasi termasuk kategori baik dan prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya termasuk kategori baik.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya.
- 3) Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya.
- 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya.

- 5) Kompensasi melalui motivasi memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya. Artinya motivasi mampu memediasi kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya hendaknya meningkatkan pemberian kompensasinya agar prestasi kerja karyawan semakin meningkat
- 2) PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar prestasi kerja karyawan semakin meningkat
- 3) PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya hendaknya meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja.
- 4) Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut dengan cara mencari variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Anoraga.** (2014). *manajemen kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barlian, Barlin dkk..** 2022. Pengantar Bisnis. Padang: Sumatra Barat PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Danim.** (2014). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, N.** (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kereja Pegawai Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan (Doctoral dissertation).
- Farida & Hartono** (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan.** (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Setia .
- Hidayat dan Taufiq** (2022) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- Juanim,**2014) Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Teknik Pengolahan Data SPSS & LISREL, Universitas Pasundan, Bandung.
- Kadarisman.** (2014). *Manajemen Kompensasi*. . Jakarta: Raja Gravindo Persada .
- Kasmir.** (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. M. Medan: Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro** (2014). *Manajemen Sumber Daya Amnsuai*. Jalarta: Hramedia
- Lupiyoadi, R., & Ridho, B. I.** (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis. *Jakarta: Jurnal Salemba empat*, 306.

- Mangkunegara.** (2020 :67). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Setia .
- Murty dan Hudiwinarsih** (2018). *Antecedents of Halal Consumption Congruence of Malaysia's Halal Food Products: A Conceptual Approach. Handbook on the Emerging Trends in Scientific Research* ISBN:978-969-9347-16-0
- Parodoran, Y. D. S., Rasipan, R., & Kurniawan, E. N.** (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Action Seribu Berkat. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 23-34.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E.** (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87-96.
- Robbins** (2014). *.Organization Behavior, Concept Controversies Application*. Jakarta: Prehenlindo.
- Sastrohadiwiryo, & Siswanto.** (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional, Cetakan Pertama, Salemba Empat*. Jakarta.
- Sihotang** (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya. P
- Sugiyono.** (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujerweni, W.** (2020). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sunyoto, Danang.** (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Gramedia.
- Sutrisno.** (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia .
- Suwatno, D. H.** (2021). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, asuransi
- Wijono.** (2014:59). *Manajemen kinerja* . Jakarta: Gramedia.
- Wirawan.** (2015). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia*. Persada: Jakarta. Cv. Andi Offset.