



Farmasi Global: Dampak Gaji, Motivasi, dan Kinerja

Irlia Audiana, Vera Firdaus

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi dampak upah, motivasi berprestasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bernofarm Pharmaceutical Company di Sidoarjo, dengan mengisi celah pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini secara individu dan kolektif mempengaruhi hasil kinerja di industri farmasi. Menggunakan teknik sampel purposif acak, penelitian ini melibatkan 120 karyawan untuk mengumpulkan data primer melalui kuesioner. Analisis menggunakan regresi linier berganda, tes validitas dan reliabilitas, tes F, dan pengujian hipotesis melalui tes-t. Temuan menunjukkan bahwa upah, motivasi berprestasi, dan kemampuan kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu, sementara bersama-sama, mereka memberikan kontribusi yang komprehensif terhadap peningkatan kinerja. Wawasan ini menekankan peran kritis strategi sumber daya manusia yang disesuaikan dalam meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam pengaturan farmasi.

Kata kunci: Pengupahan, Motivasi Berprestasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/scpr.v1i2.2514>

*Correspondence: Vera Firdaus

Email: verafirdaus@umsida.ac.id

Received: 01-04-2024

Accepted: 15-05-2024

Published: 31-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike (CC BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstract: This study explores the impact of wage, achievement motivation, and work ability on employee performance at PT Bernofarm Pharmaceutical Company in Sidoarjo, addressing a gap in understanding how these factors individually and collectively influence performance outcomes in the pharmaceutical industry. Utilizing a purposive random sampling technique, the research engaged 120 employees to gather primary data through questionnaires. The analysis employed multiple linear regression, validity and reliability tests, F tests, and hypothesis testing via t-tests. Findings reveal that wage, achievement motivation, and work ability each significantly affect employee performance individually, while together, they comprehensively contribute to performance enhancements. These insights underscore the critical role of tailored human resource strategies in enhancing workforce effectiveness within pharmaceutical settings.

Keywords: Wage, Achievement Motivation, Work Ability, Employee Performance

Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara yang dianugerahi dengan memiliki segudang kekayaan alam, namun sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas harus dapat memanfaatkan kekayaan alam tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting Negara dan suatu perusahaan, dimana jika suatu sumber daya manusia dapat bekerja maksimal dan berprestasi, maka baik proses, sistem maupun visi misi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan selalu berusaha untuk memaksimalkan sumber daya manusianya agar dapat selalu bekerja dengan maksimal (Darmadi, 2022).

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia di sebuah perusahaan, maka sumber daya manusia tersebut haruslah diolah dan dibentuk dengan baik dan efektif. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai dan memikirkan tingkat kinerja yang tinggi agar karyawannya dapat mencontoh hal tersebut. Perubahan kinerja yang baik perlu dilakukan guna meningkatkan pencapaian suatu tujuan perusahaan atau organisasi (Aditya et al., 2022) dengan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas juga ketepatan dalam bekerja.

Dengan masalah saat pandemi Covid-19 yang melanda hampir seluruh Negara di dunia yang dimulai pada tahun 2020 termasuk Indonesia, membuat perusahaan farmasi di Indonesia harus segera menciptakan vaksin bersama para ahli terkait untuk memerangi virus Covid-19 yang ada di Indonesia. Kementerian Kesehatan mengklaim bahwa vaksin dapat membentuk kekebalan terhadap virus atau bakteri dan tahu cara untuk melawannya, berhubung fungsi vaksin untuk kasus Covid – 19 sangat penting maka revolusi industri farmasi dapat mendorong pertumbuhan kesehatan penduduk di Indonesia (Fonna, 2019). Perubahan untuk revolusi industri farmasi harus dilakukan guna menciptakan obat yang sesuai dengan CPOB.

PT Bernofarm Pharmaceutical Company merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang memproduksi berbagai produk seperti obat, vitamin dan pangan yang diperjual belikan baik di Indonesia maupun luar negeri seperti Kamboja dan Myanmar. Namun, berdasarkan data KPI pada tahun 2022, PT Bernofarm mendapatkan komplainan dari beberapa *customer* seperti tidak adanya brosur maupun etiket atau kelengkapan dalam produk. Dengan adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja, baik dari segi karyawan juga kurang disiplin dan ketepatan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan beberapa produk yang terjual di pasaran tidak sesuai.

Melihat fenomena di atas menunjukkan bahwa masih kurangnya efektivitas kinerja pegawai pada industri farmasi. Hal itu disebabkan karena:

(1) Beberapa karyawan masih kurang tepat dalam bekerja, sehingga masih sering terjadi kurangnya kelengkapan di suatu produk yang menyebabkan banyak terjadinya komplain.

(2) Beberapa karyawan juga masih belum dapat mencapai target dalam beberapa hal seperti *packing* untuk suatu produk dikarenakan kurang efektivitas dalam memaksimalkan waktu seperti masih lambat dalam bekerja.

(3) Karyawan kurang memaksimalkan waktu yang diberikan sehingga output dalam tahunan tidak tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Pada fenomena yang terjadi di objek penelitian, didapatkan informasi dari beberapa hal mengenai pengukuran kinerja karyawan belum terpenuhi seperti yang diuraikan di atas, namun beberapa karyawan sudah memanfaatkan bahan kemas dengan sebaik mungkin dan menetralkan *reject* sesuai dengan target KPI perusahaan. Berhubungan dengan fenomena kinerja karyawan yang menurun dapat ditingkatkan dengan beberapa perubahan yang harus segera dilakukan agar meningkatkan kinerja karyawan yang semakin efektif. Hasil kerja karyawan harus sesuai dengan standar yang dimiliki juga diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang dapat berasal dari orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target dan membuat kinerjanya semakin lebih baik. Motivasi berprestasi dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Astuti & Asteria, 2022). Jika karyawan merasa termotivasi, maka tindakannya dapat mempengaruhi pencapaian suatu tujuan dan dapat memuaskan pekerjaan dari mereka. Secara umum cara memotivasi berprestasi dapat dengan memberikan upah yang sesuai dan insentif untuk membentuk suatu kesenjangan pada karir karyawan. Pengupahan dapat diartikan sebagai salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, karena pengupahan merupakan aspek yang utama dan sensitif di dalam hubungan kerja. Pengupahan berfungsi juga sebagai penghargaan seseorang atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Pengaruh pengupahan kepada karyawan memang dirasa sangat tinggi, dan dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya kemampuan kerja sehingga terjadi masalah yang bisa berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh oleh perusahaan. Kemampuan kerja berhubungan dengan minat juga pengetahuan dan pengalaman setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan. Tingkat kemampuan dapat dilihat dari karyawan saat bekerja dan kecekatan serta terampilnya dalam menyelesaikan masalah yang ada (Firmansyah, 2022).

Pada variabel pengupahan dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja dan Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trisakti Harapan Riau" menyatakan bahwa pengupahan mempengaruhi kinerja karyawan (Attalarik, 2021). Sedangkan pada penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia" hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mustafa et al., 2018).

Pada variabel motivasi berprestasi dari penelitian sebelumnya ditemukan gap dalam hasilnya. Penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda" menunjukkan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Tunas Pemuda (Firdaus, 2021). Namun pada penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang" menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Ma'ruf & Chair, 2020).

Pada variabel Kemampuan Kerja dari penelitian sebelumnya juga ditemukan gap dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari & Andriani, 2022). Sedangkan pada penelitian dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai (Andriani, 2010).

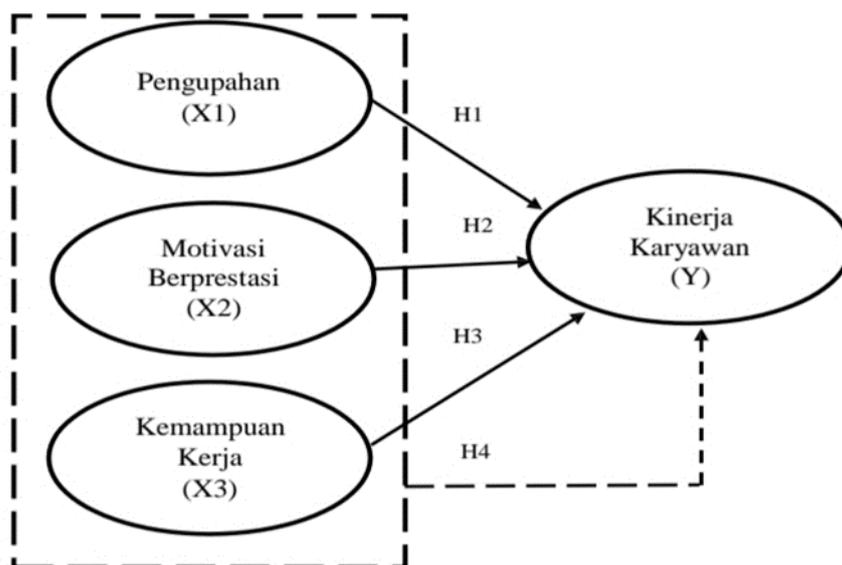
Dalam penelitian Andriani (2010) variabel yang digunakan yaitu motivasi berprestasi. Sehingga terdapat celah yang kemudian dikembangkan dalam penelitian ini mengembangkan variabel pengupahan dan kemampuan kerja yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian Firmansyah (2022) terdapat celah dimana teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Maka dalam penelitian ini digunakan teknik *purposive random* yang digunakan untuk menunjukkan suatu kriteria yang diinginkan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Bernofarm Pharmaceutical Company yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 68, Tebel Barat, Tebel, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Jumlah penelitian dalam penelitian adalah 120 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling* dengan kriteria responden antara lain : (1) Masa kerja lebih dari dua tahun sebagai karyawan kontrak; (2) Karyawan yang *fresh graduate* atau memiliki umur lebih dari 20 tahun. Kriteria di atas dipilih karena melihat bagaimana kinerja antara karyawan baru dan lama sebagai karyawan kontrak.

Dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen penelitian ini menggunakan Pengupahan (X1), Motivasi Berprestasi (X2), Kemampuan Kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi *Primary Data* yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner dengan rincian : pada variabel pengupahan terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel Motivasi Berprestasi terdapat 6 indikator dengan 6 pernyataan, variabel Kemampuan Kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel Kinerja Karyawan terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan. Sedangkan *Secondary Data* menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada karyawan di PT Bernofarm Pharmaceutical Company. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis :

- H1 : Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pengupahan, Motivasi berprestasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden yang bekerja di PT. Bernofarm Pharmaceutical Company didapatkan data mengenai karakteristik responden. Hasilnya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi pada penelitian ini dengan 62,5% atau mencapai 75 orang, sedangkan sisanya responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 37,5% atau sebanyak 45 orang responden. Pada tingkat usia, responden yang memiliki tingkat usia 21-30 Tahun mendominasi dengan 44,17% atau 53 orang responden, sedangkan pada rentang usia di bawah 20 Tahun mendominasi di tempat kedua dengan 34,17% atau 41 orang responden. Pada tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA yakni sebesar 98,33% atau 118 orang responden, sedangkan sisanya responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang responden. Pada masa kerja, responden dengan masa kerja lebih dari 5 Tahun mendominasi dengan 39,17% atau 47 orang responden, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 Tahun sebesar 30% atau 36 orang responden. Dan yang terakhir, responden dengan jabatan operator dan status sebagai karyawan kontrak mendominasi dengan 98,33% atau 118 orang responden, sisanya adalah responden dengan jabatan administrasi dengan status karyawan kontrak.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized
N		120
Normal	Mean	0.0000000
Parameters	Std. Deviation	1.46283875
	Absolute	0.095
Most	Positive	0.079
Extreme	Negative	-0.095
Difference		
^c	Test Statistic	0.095
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.010 ^c
	Sig.	.221 ^d
Monte	99%	Lower
Carlo	Confidence	Bound
Sig.	(2-Interval	Upper
tailed)	Bound	0.231

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil yang ditampilkan oleh tabel diatas mengenai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Monte Carlo, nilai signifikansi Monte Carlo adalah 0,221 atau $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Pengupahan	0.931	1.074
1	Motivasi Berprestasi	0.469	2.133
	Kemampuan Kerja	0.493	2.028

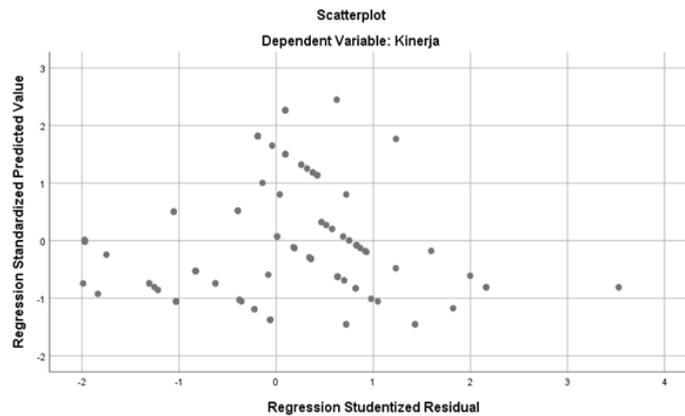
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji multikolinearitas, nilai Tolerance semua

variabel bebas di atas 0,1 sedangkan untuk nilai VIF semua variabel bebas di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diantara nilai 0 (nol) serta di atas dan di bawah sumbu Y, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.841	1.278		3.006	0.003
1 Pengupahan	0.328	0.059	0.399	5.573	0.000
Motivasi Berprestasi	0.262	0.129	0.205	2.030	0.045
Kemampuan Kerja	0.239	0.077	0.303	3.083	0.003

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan data yang ditampilkan oleh tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$\text{Kinerja} = 3,841 + 0,328X_1 + 0,262 X_2 + 0,239 X_3$$

Dari persamaan di atas, maka penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta penelitian ini adalah 3,841 serta bertanda positif, yang artinya apabila variabel bebas dalam penelitian ini yakni pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja nilainya 0, maka nilai variabel kinerja sebagai variabel bebas adalah 3,841.
2. Koefisien regresi variabel pengupahan adalah 0,328, yang artinya apabila nilai pengupahan meningkat satu tingkat sedangkan variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,328 atau 32,8%.
3. Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi adalah 0,262, yang artinya apabila nilai motivasi berprestasi meningkat satu tingkat sedangkan variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,262 atau 26,2%.
4. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,239, yang artinya apabila nilai kemampuan kerja meningkat satu tingkat sedangkan variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239 atau 23,9%.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	0.446	0.432	1.48163
a. Predictors:		(Constant),	Kemampuan	Kerja,
		Pengupahan, Motivasi Berprestasi		
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji koefisien determinasi didapatkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,446 atau 44,6%, yang artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) mampu menjelaskan sebesar 44,6% terhadap variabel terikat (kinerja). Sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji – F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji - F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	204.944	3	68.315	31.119	.000 ^b
1 Residual	254.648	116	2.195		
Total	459.592	119			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengupahan, Motivasi Berprestasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Dalam pengujian secara simultan nilai F-hitung nantinya akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Rumus dalam mendapatkan F-tabel yakni $df_1 = k-1$ ($4-1$) = 3, $df_2 = n-k$ ($120-3$) = 117. Dari hasil rumus tersebut F-tabel yang dihasilkan adalah 2,68. Dari hasil pengujian secara simultan yang ditampilkan oleh tabel diatas, didapatkan nilai F-hitung sebesar 31,119, nilai tersebut lebih besar dar F-tabel yang hanya 2,68. Sedangkan pada tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

6. Uji – t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji – t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.841	1.278		3.006	0.003
1 Pengupahan	0.328	0.059	0.399	5.573	0.000
Motivasi Berprestasi	0.262	0.129	0.205	2.030	0.045
Kemampuan Kerja	0.239	0.077	0.303	3.083	0.003

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023.

Dalam pengujian secara parsial menggunakan uji – t, nantinya hasil t-hitung akan dibandingkan dengan t- tabel. Dasar dalam menentukan t-tabel adalah dengan menggunakan rumus $n-k$ ($120-4$) = 116 dengan $\alpha = 5\%$, maka t-tabel yang dihasilkan adalah 1.98063. berdasarkan tabel diatas, maka pengujian secara parsial dengan menggunakan

uji-t adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pengupahan yang ditunjukkan oleh tabel diatas memiliki nilai t-hitung sebesar 5,573 nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel yang hanya 1.98063. pada tingkat signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh tabel diatas memiliki nilai t-hitung sebesar 2,030 nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel yang hanya 1.98063. pada tingkat signifikansinya adalah 0,045 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh tabel diatas memiliki nilai t-hitung sebesar 3,083 nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel yang hanya 1.98063. pada tingkat signifikansinya adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Pengaruh Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial variabel pengupahan terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa pengupahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 diterima. Semakin baik sistem pengupahan yang dilakukan di perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori (Sahban, 2015) Pengupahan merupakan salah satu elemen yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga juga akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Attalarik, 2021; Marsinah & Hatidah, 2022; Oktaviani et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Mustafa et al., 2018; Pramestya et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengupahan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Studi empiris menyatakan bahwa dengan pemberian upah yang adil dan layak, yang diberikan oleh PT. Bernofarm Pharmaceutical Company maka karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian ini pengupahan dibangun dengan menggunakan indikator upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kontribusi terbesar ada pada indikator tunjangan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi diantara indikator lain.

Pada praktiknya PT. Bernofarm Pharmaceutical Company dalam melakukan pengupahan sudah cukup baik, upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan di Kabupaten Sidoarjo, selain itu karyawan juga mendapat

insentif diluar gaji, seperti insentif shift. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga menyesuaikan dengan jabatan karyawan. Tidak hanya itu, PT. Bernofarm Pharmaceutical Company juga memberikan fasilitas yang lengkap bagi karyawannya, mulai dari seragam kerja, tempat parkir, ruang makan, tempat ibadah, serta peralatan kerja. Hal tersebut tentunya dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi Bekerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 diterima. Semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi merupakan peranan penting yang dapat membuat karyawan semakin semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan mendapatkan hasil atas pencapaiannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aminah & Jusriadi, 2018; Laila & Suwarsi, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Ma'ruf & Chair, 2020; Pramestya et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris menyatakan bahwa Motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan dalam diri karyawan dalam mencapai sebuah tujuan mencapai prestasi setinggi-tingginya. Dorongan tersebut nantinya dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan nantinya akan bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. pada penelitian ini motivasi digambarkan dengan menggunakan 3 indikator, yakni target kerja, tanggung jawab dan berani mengambil resiko. Kontribusi terbesar pada penelitian ini adalah indikator tanggung jawab, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lain.

Pada praktiknya upaya PT. Bernofarm Pharmaceutical Company dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi sudah cukup baik. contohnya adalah memberikan motivasi untuk berprestasi kepada karyawan dengan cara meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ingin menjadi yang terbaik, rasa ingin memperbaiki kesalahan dengan kritik dan saran, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi melalui pelatihan yang dapat dilakukan setiap 6 bulan atau 2 kali dalam 1 tahun, memberikan evaluasi hasil kinerja kepada karyawan dalam periode 6 bulan sekali dengan kriteria penilaian yang mencakup indikator kinerja. Selain itu setiap karyawan diberikan target kerja yang harus dicapai pada setiap pekerjaannya. Untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi, perusahaan juga memberikan *Job Description* kepada masing-masing karyawan sehingga karyawan akan memahami tanggung jawab pada pekerjaannya masing-masing.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H3 diterima. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa kemampuan kerja dapat menunjukkan salah satu variabel yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Fikri & Begawati, 2020; Nuariningsih & Widiastini, 2020). Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Andriani, 2022; Tangkawarouw et al., 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang optimal, maka proses penyelesaian tugas yang diberikan tentunya akan lebih efektif dan efisien, dengan penyelesaian tugas yang baik maka kinerja karyawan tersebut juga baik. Sebaliknya, jika penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut itu buruk maka kinerja karyawan tersebut juga buruk. Pada penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan menggunakan indikator pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan keterampilan. Kontribusi terbesar ada pada indikator pelatihan, indikator tersebut memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata indikator lain.

Upaya PT. Bernofarm Pharmaceutical Company dalam meningkatkan kemampuan karyawan diantaranya adalah merekrut calon karyawan dengan tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Contohnya adalah untuk karyawan yang bekerja sebagai operator mesin, maka kualifikasi tingkat pendidikannya diharuskan dari Sekolah Menengah Kejuruan dengan jurusan teknik permesinan. Hal tersebut guna mendukung kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya karyawan akan diberikan pelatihan sehingga meningkatkan keterampilan karyawan tersebut. Dengan mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun tentunya memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki keterampilan dan pengalaman.

Pengaruh Pengupahan, Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F, didapatkan hasil bahwa variabel bebas (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Sehingga H4 diterima. Sedangkan pada pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai R-Square (R^2) yang artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja) mampu menjelaskan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan menjadi elemen yang penting untuk memotivasi karyawan. Motivasi berprestasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini karena semakin tinggi motivasi semakin semangat karyawan untuk bekerja, Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang optimal dan baik, maka proses penyelesaian tugas akan lebih efektif dan efisien. Pengupahan, motivasi berprestasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Daftar Pustaka

- Aditya, A., Rangkuti, D. A., & Manullang, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan. *J. Ilm. MEA*.
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi. *Competitiveness*, 7, 32–42.
- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(40), 971–983.
- Astuti, N. D., & Asteria, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *ALBAMA J. BISNIS Adm. DAN Manaj.* <https://doi.org/10.56606/albama.v15i1.23>
- Attalarik, A. (2021). Pengaruh Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya. *J. Ilmu Dan Ris. Manaj.*
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator J. Manag. Entrep.* <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *J. Matua*, 2(4), 33–48.
- Firdaus, V. (2021). Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. Dan Perbankan)*. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v7i2.1540>
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*.
- Laila, S. N., & Suwarsi. (2019). The Effect of Achievement Motivation And Work Ethos on Employee Performance (Case Study at Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang). *Pros. Manaj.*, 5(1).

- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *J. Brand*.
- Marsinah, & Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN J. Manaj.*, 1(4), 531–543. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Mustafa, A. A., Madani, M., & Mustari, N. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone. *KOLABORASI J. Adm. PUBLIK*. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma J. Manaj.*, 6(2), 160–168.
- Oktaviani, P., Zahara, A. E., & Ismail, M. (2023). Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021). *CEMERLANG J. Manaj. Dan Ekon. Bisnis*, 3, 236–250.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Sahban, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *J. Pemberdaya. Ekon.*, 1(3), 72–90. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *J. Ilm. Multidisiplin*.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *J. EMBA*, 7(1), 371–380.