



Pengaruh Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Pekanbaru

Loveana Syaifora^{1*}, Liga Febrina², Hari Mardi³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia

*Corresponding Author

Abstract: PT Kimia Farma Trading & Distribution Pekanbaru branch is a subsidiary of PT Kimia Farma (Persero) Tbk. This study aims to examine the Effect internal control and work motivation on the performance of employees PT Kimia Farma Trading & Distribution. The analysis technique used in this study is multiple linear regression with descriptive quantitative research method. Based on the hypothesis and analysis of research results, it can be concluded that internal control variables affect the performance of employees of PT Kimia Farma Trading & Distribution Branch Pekanbaru. Work motivation affects the performance of employees of PT Kimia Farma Trading & Distribution Branch Pekanbaru. Internal control and work motivation effect simultaneously on the performance of employees of PT Kimia Farma Trading & Distribution Branch Pekanbaru

Keywords: Internal Control, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Industri farmasi di Indonesia terus bertumbuh dan berkembang. Meluasnya jangkauan kepesertaan dari Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) atau BPJS Kesehatan yang mencapai 175 juta anggota hingga Maret 2017, atau 66% dari keseluruhan populasi penduduk Indonesia. Ditambah dengan komitmen pemerintah untuk menjadikan industri farmasi sebagai salah satu industri prioritas di Indonesia dengan meluncurkan Roadmap Industri Farmasi dan Alat Kesehatan pada akhir Februari 2017. Semakin luasnya jangkauan JKN kepada masyarakat, berarti semakin banyak masyarakat di Indonesia yang memiliki akses pada pelayanan kesehatan. Hal ini berkontribusi terhadap pertumbuhan konsumsi obat dan perkembangan industri farmasi secara keseluruhan. Dengan perkembangan industri farmasi yang terus meningkat, maka sudah dapat dipastikan persaingan pasar terhadap produk obat-obatan juga akan semakin ketat. Untuk wilayah Indonesia yang memiliki total penduduk lebih dari 250 juta jiwa dan 33 wilayah provinsi, sudah dapat dipastikan pasar industri farmasi akan terus meningkat. Wilayah produksi industri farmasi masih sebatas wilayah Jawa dan wilayah pasarnya masih sekitar Jawa dan kota-kota besar di Sumatera dan Kalimantan. Maka kompetisi produk industri farmasi akan terus berjalan dengan ketat. Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Dalam melakukan penilaian 2 kinerja tentunya perusahaan memerlukan standar kinerja, yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja agar lebih efektif. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya.

*Corresponding author: loveana.syaifora@gmail.com

2021 Anotero Publisher. All right reserved.

<https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo>

PT Kimia Farma merupakan perusahaan industri farmasi yang memiliki standar penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari loyalitas, keterampilan, Kemampuan, inisiatif, kualitas, dan kuantitas hasil kerja.

Penilaian tersebut dilakukan setiap pencapaian selama satu tahun. PT Kimia Farma merupakan perusahaan manufaktur yang mana produknya dipasarkan ke seluruh Indonesia bahkan sebagian diekspor. Semakin luas skala operasi perusahaan, mengakibatkan pimpinan perusahaan tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung ataupun secara pribadi terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Sejalan dengan itu, dirasakan sangat perlu adanya sistem pengendalian internal terhadap operasi secara efektif dan efisien, baik dalam perusahaan dagang, manufaktur maupun jasa. Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri dan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu, dimana kemampuan upaya tersebut ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adapun masalah lainnya yakni kurangnya motivasi yang dirasakan karyawan, seperti dukungan untuk kinerja karyawan, kenaikan gaji, penghargaan atas pencapaian kinerja dan jaminan sosial yang belum didapatkan oleh karyawan secara menyeluruh. Kinerja karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution akan terwujud apabila dengan menerapkan datang tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap target yang telah diberikan serta memotivasi karyawan agar disiplin dan rajin agar mendapatkan bonus atau promosi jabatan, mengirim laporan setiap minggunya dengan sanksi apabila telat mengirim laporan maka bonus atau gaji akan di-hold. Maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuan perusahaan lebih cepat.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di PT Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Pekanbaru dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai populasi, yang berjumlah 48 orang. Pemilihan PT Kimia Farma Trading & Distribution sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan kemudahan akses, serta representativitasnya sebagai satu-satunya cabang perusahaan farmasi yang ada di Pekanbaru. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja, dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Prosedur penelitian meliputi definisi operasional variabel, penggunaan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik variabel penelitian, uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS, serta pengujian asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi berganda. Uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas digunakan untuk memastikan kelayakan data sebelum pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis dievaluasi menggunakan uji t, sementara uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini mengikuti prosedur ilmiah yang teliti dan sistematis untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk uji validitas nilai r hitung berkisar antara 0,274 sampai 0,743. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung $\geq$ dari nilai r tabel (0,248) maka dapat disimpulkan seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid. Kemudian dari hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,128 dan *Asymp.Sig.* sebesar 0,157 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk melihat hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.74722286
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari pengolahan data, juga diperoleh hasil uji heterokedastisitas dengan nilai nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel X1 sebesar 0,417 > 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas. Dan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel X2 sebesar 0,698 > 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas. Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai dari VIF (1,880 < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Pengendalian Internal (X1)	.532	1.880
	Motivasi Kerja (X2)	.532	1.880

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 20. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.367	3.341		.409	.685
Pengendalian Internal (X1)	.114	.031	.205	3.722	.001
Motivasi Kerja (X2)	.480	.033	.813	14.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 3, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,367 + 0,114X_1 + 0,480X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah: 1) Nilai konstanta sebesar 1.367 menyatakan bahwa jika indikator pada Pengendalian Internal (X1), dan Motivasi Kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja (Y) nilainya naik yaitu sebesar 1.367; 2) Koefisien regresi Pengendalian Internal (X1) sebesar 0,114 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengendalian Internal sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,114 satuan; dan 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480 satuan. Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	1.787

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 4 diketahui nilai R Square sebesar 0,927. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independent (pengendalian internal dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 92,7 % sedangkan sisanya sebesar 7,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Pekanbaru. Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,001. Dengan demikian disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,722) > t_{tabel} (1,681) dan Signifikansi (0,001) < 0,05. Dapat diartikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa “pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Pekanbaru. Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,001. Dengan demikian motivasi diperoleh nilai t_{hitung} (14,761) > t_{tabel} (1,681) dan Signifikansi (0,000) < 0,05.

Dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa pengendalian internal dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Pekanbaru. Diperoleh F_{tabel} sebesar 3,21 dan F_{hitung} sebesar 288,449 dengan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dapat diartikan bahwa pengendalian internal dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Penutup

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa baik pengelolaan kontrol internal maupun motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hasil analisis data juga mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 92,7% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diberikan untuk peningkatan kinerja karyawan di PT Kimia Farma *Trading & Distribution* Cabang Pekanbaru. Pertama, disarankan agar Branch Manager memperkuat hubungan kerja sama dengan karyawan dengan membangun komunikasi yang lebih efektif dan terbuka, sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahpahaman atau informasi yang keliru. Kedua, Branch Manager juga perlu rutin memberikan pengarahan dan evaluasi terhadap kualitas serta kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan membandingkan hasil kinerja dengan standar yang telah ditetapkan. Terakhir, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan faktor-faktor lain seperti inisiatif, disiplin, dan kemampuan sebagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Dengan demikian, dapat diharapkan penelitian yang akan datang dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

References

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta