

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK DI KECAMATAN PURWAREJA KLAMPOK

Endah Lestari¹, Dyah Supriatin², Hima Barima³

Universitas Perwira Purbalingga^{1,2,3}

endahles216@gmail.com¹

dyah.raisha@gmail.com²

himabarima@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of compensation (X1) and motivation (X2) on the performance of employees (Y) of the Pharmacy in Purwareja Klampok District. The data collection technique in this study used purposive sampling. Data collection techniques used by researchers were questionnaires and interviews using multiple regression analysis with the help of SPSS 26 to 38 respondents as a sample and the population taken was all Pharmacy employees in Purwareja Klampok District with the specified characteristics. This study uses a type of quantitative research. Based on the results of this study, the compensation variable using the T test obtained a t table of 2.030 while the t count was -1.184, the motivational variable t table was 2.030 and the t count was 8.315, then the employee performance variable using the F test obtained an f table of 3.259 with sig. 0.05 while the f count is 48.504. Then the conclusions obtained are that compensation does not affect performance, motivation influences performance, and compensation and motivation simultaneously affect employee performance. The coefficient of determination (R-Square) is 0.720, which means that 72% of employee performance variables can be explained by independent variables, the remaining 28%, which means that they are influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *compensation, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi pemerintah atau swasta, dalam melakukan aktivitas sehari-hari tentu memiliki tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya, baik itu jangka pendek, jangka menengah, atau jangka panjang. Dalam melakukan aktivitas-aktivitas organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan. Seiring dengan perkembangan

zaman, persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif, sehingga mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah memperoleh profit. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi meliputi modal, skill, teknologi, dan karyawan yang ada. Karyawan menempati peranan yang sangat

penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (Fawzy, 2012). Menurut (Utami, 2019) sumber daya manusia mempunyai kontribusi penting di dalam perusahaan. Untuk memberikan hasil yang puncak, maka sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin. Karena sudah seharusnya perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan lebih dari aset yang dimiliki perusahaan. Bersikap adil pada setiap karyawan harus dimiliki oleh perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan imbalan atas kinerja yang sudah diberikan untuk perusahaan. Hal tersebut agar karyawan mendapatkan motivasi dan rasa semangat untuk menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Maka perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang sudah diusahakan karyawan untuk perusahaan.

Menurut (Handoko, 2001) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai tanda balas jasa atas kinerja yang telah mereka kerjakan. Kompensasi dan kinerja merupakan faktor yang saling berkaitan dikarenakan pemberian kompensasi kepada karyawan akan berdampak pada karyawan dan juga perusahaan tempat bekerja (Utami, 2019).

Pemberian sebuah kompensasi kepada karyawan menjadi sebuah harapan bagi perusahaan supaya bisa meningkatkan kepuasan kerja, mempunyai disiplin kerja, serta memberikan rasa semangat kerja pada karyawannya. Dimana nantinya karyawan akan termotivasi terhadap pekerjaannya. Motivasi akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja lebih baik. Dalam memberikan motivasi pada seseorang harus sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.

Fenomena terkait pada kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok perlu adanya peningkatan kembali, karena diketahui rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan masih dibawah UMK. Berikut Upah Minimum Kabupaten/Kota di Banjarnegara. Diketahui keputusan terbaru Gubernur Jawa Tengah menetapkan UMK di Banjarnegara sebesar Rp.1.958.169,69,- pada tahun 2023 (BPS, 2022). Hal tersebut menjadikan para karyawan tidak merasakan puas dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang seharusnya. Ditambah dengan pemberian tugas kerja yang terlalu banyak namun kompensasi yang diberikan tidak sepadan.

Faktor pada kinerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan menurut (Murjana et al., 2021). Pada Apotek di

Kecamatan Purwareja Klampok diketahui masih ada karyawan yang keluar pada setiap tahun terutama pada tahun 2021 yang terlihat lebih besar karyawan yang keluar.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan

Tahun	Masuk	Keluar	Penambahan	Jumlah
2019	6	3	3	32
2020	4	1	3	35
2021	7	9	-2	33

Sumber: Data primer diolah 2023

Meskipun karyawan yang masuk lebih banyak dibandingkan karyawan yang keluar pada kurun waktu 3 tahun tersebut. Tidak memastikan adanya keringanan dalam pekerjaan dimana gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan yang dilakukan oleh para pekerja Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. Pekerjaan yang menjadi tugas karyawan menjadi bertambah tidak menimbulkan rasa motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah variabel kompensasi atau variabel motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan serta secara bersamaan variabel kompensasi dan variabel motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Menurut (Heider, 1958) berpendapat bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan perilaku seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan mampu membantu dalam menangani permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan, karena pada teori atribusi mempelajari perilaku seseorang.

Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari Analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja terdiri dari kegiatan-kegiatan penyediaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 1997), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Hasibuan juga berpendapat bahwa apabila kinerja tiap individu baik maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik.

Menurut (Hasibuan, 2008), mengatakan beberapa unsur yang menjadi penilaian kinerja seorang karyawan meliputi,

kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat McClelland (2021) tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika mendapatkan motivasi berprestasi tinggi. Ada banyak hal yang mampu mendukung perusahaan agar tetap bertahan salah satunya yaitu menjaga produktivitas kinerja karyawan.

Menurut (Bangun, 2012), untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dengan jelas. Pekerjaan diukur melalui 5 dimensi yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, dan kemampuan kerja sama.

Kompensasi

Menurut (Edy, 2016), kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai tanda balas jasa atas kerja yang mereka kerjakan. Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk uang saja, namun dapat berbentuk material atau benda (Rahmati et al., 2020). Hal tersebut karena suatu prestasi yang diberikan kadang-kadang sulit dinilai dengan bentuk uang, namun lebih mudah apabila dalam bentuk material. Selain uang dan materil, kompensasi bisa diberikan

perusahaan dalam bentuk fasilitas atau sampai kemudahan bagi para karyawan. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya dikarenakan penyediaan fasilitas berkaitan dengan kemampuan keuangan pada perusahaan.

Pendapat Muh. Kurniawansyah (2017) dikutip dari (Murjana et al., 2021), menetapkan indikator kompensasi yaitu gaji, intensif, bonus, tunjangan, dan fasilitas.

Motivasi

Teori Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009), berpendapat bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan *prestise*, dan aktualisasi diri.

Teori Herzberg dikutip oleh Siagian (2009), berpendapat bahwa faktor motivasional merupakan hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang artinya bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksudkan dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan merupakan faktor yang sifatnya ekstrinsik yang artinya berasal dari luar diri seseorang, contohnya dari organisasi, namun turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan karyanya

Teori motivasi Douglas McGregor berpendapat bahwa manusia mempunyai dua

pandangan yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif).

Teori motivasi VROOM (teori harapan), tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang diyakini tidak dapat dilakukan, sekalipun hasil dari pekerjaan ini sangat diinginkan.

Teori motivasi Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting menjadi kebutuhan manusia, seperti *need for achievement* (kebutuhan akan prestasi, *need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial atau hampir sama dengan *social need* pada teori Maslow), dan *need for power* (dorongan untuk mengatur).

Teori motivasi Clayton Alderfer atau teori ERG, teori ERG ini didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*).

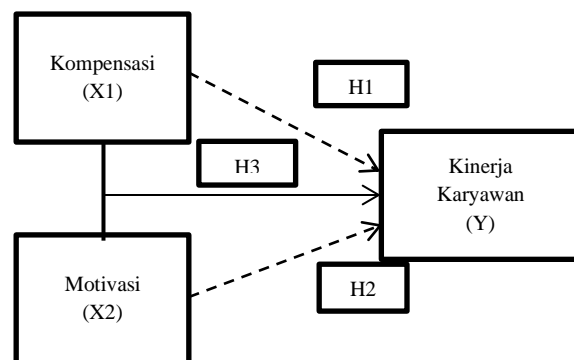
Menurut (Suwatno, 2011), indikator motivasi yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian terdahulu

(Zulfanni & Nugraha, 2021) telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor POS Besar Semarang. Pada penelitian tersebut data yang dihasilkan

melalui kuesioner dari 74 orang karyawan yang dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk variabel motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan saling berpengaruh.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

H1 : pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu cara yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dengan

data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik (Wahidmurni, 2017). Pada penelitian ini peneliti mempunyai tujuan untuk membahas permasalahan yang ada pada Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok yaitu terkait kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan.

Lokasi penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di Apotek se-Kecamatan Purwareja Klampok, Kabupaten Banjarnegara, Jawa Tengah. Dimana nama Apotek dan alamat sebagai berikut:

Tabel 2. Nama Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok

No	Nama Apotek	Alamat Apotek
1	Apotek Klampok	Jl. Raya Susukan, Sidareja
2	Apotek Bunda	Jl. Pramuka, Rawagembol
3	Apotek Bina Sehat	Jl. Raya Purwareja Klampok
4	Apotek Giliani	Jl. Raya Klampok
5	Apotek Karunia Medika	Jl. Ajibarang, Secang

6	Apotek Binangun	Jl. Raya Banyumas, Binangun
7	Apotek Mustika	Jl. Raya Kecitran, Legok

Sumber: Data primer diolah 2023

Waktu penelitian

Penelitian akan dilakukan pada awal bulan September 2022 – Mei 2023.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2012:90), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok yang berjumlah 38 orang.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Artinya, penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sejumlah 38 orang. Alasan mengambil total sampling ini karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga semua jumlah populasi dijadikan sampel penelitian, menurut Sugiyono (2012:91) dalam Esti, dkk (2019:96).

Tabel 3. Jumlah Karyawan Apotek

No	Nama Apotek	Jumlah Karyawan
1	Apotek Klampok	8
2	Apotek Bunda	9
3	Apotek Bina Sehat	3
4	Apotek Giliani	7
5	Apotek Karina Medika	5
6	Apotek Binangun	3
7	Apotek Mustika	3
Total		38

Sumber: Data primer diolah 2023

Menurut Rochaety, Tresnati dan Madjid Latif (2009), karakteristik sampel merupakan suatu ciri atau keadaan sampel yang akan diperiksa, dipelajari, atau diteliti dalam (Pasaribu, 2020).

Berikut karakteristik sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah:

- 1) Seluruh karyawan pada Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok
- 2) Sudah bekerja selama minimal 3 (tiga) bulan

Sumber data

Data serta informasi yang diperlukan pada penelitian ini didapatkan dari karyawan yang bekerja di Apotek pada Kecamatan Purwareja Klampok. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016) dalam (Fauzi & Mas'ud, 2019), data primer

adalah sumber data yang langsung memberikan data ke peneliti. Data primer biasanya berbentuk data hasil dari wawancara, survey dan kuesioner terhadap responden. Sumber data yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 38 karyawan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi dalam kinerja karyawan. Data sekunder biasanya berupa data-data yang dipublikasi dalam bentuk misalnya, jurnal, *e-book*, buku cetak, majalah, hasil wawancara, dan sebagainya. Data sekunder merupakan data yang diambil dari sumber lain. Peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu studi pustaka. Metode pengumpulan data yang menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian (Octaviani, 2021).

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Anwar Sanusi (2011) Purposive sampling adalah pengambilan data sampel berdasarkan pertimbangan yang diberikan oleh sekelompok orang (Octaviani, 2021). Pada teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan pendekatan skala Likert, menurut Sugiyono (2016) skala

Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Pasaribu, 2020). Pada skala Likert, yang diukur adalah variabel. Sedangkan indikator dijadikan sebagai tolak ukur menyusun instrumen yang menjadi pertanyaan ataupun pernyataan. Skala likert juga menjadi keterangan bagi responden dengan menunjukkan responden menyetujui atau tidak menyetujui pertanyaan pada kuesioner. Skala likert yang digunakan yaitu berskala 1-5. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok.

Teknik Analisis data

Penelitian ini menggunakan uji yang membantu peneliti dalam menyusun secara sistematis data yang diperoleh. Berikut merupakan uji yang digunakan:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas diperuntukan guna mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pada suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuesioner tersebut (Pasaribu, 2020).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini merupakan jumlah sampel, dan $\alpha = 0,05$. (Pasaribu, 2020)

Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$), maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila r_{hitung} lebih kurang dari sama dengan r_{tabel} ($r_h \leq r_t$), maka butir atau variabel tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian (Octaviani, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015). Model yang digunakan dalam pengujian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana menunjukkan secara langsung hasil dari validitas dan reliabilitas seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian (Warsitoputri, 2018).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Apabila nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel (Sujarweni, 2015).

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran atau menguraikan suatu kejadian yang dikumpulkan dalam suatu penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel yang ada di kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data yang ada dengan cara mengelompokkan dan ditabulasikan yang kemudian diambil rata-rata (*Mean*) kemudian dijelaskan (Rehardian, 2019).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas, uji ini dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dimana dalam uji ini, apabila nilai sig. $< 0,005$ maka data tidak berdistribusi dengan normal. Namun jika nilai

sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal (Pasaribu, 2020).

b. Uji Multikolinearitas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*) dari masing-masing variabel. Menurut Sudarmanto (2013), apabila nilai tolerance $< 0,1$ atau $\text{VIF} > 10$ artinya bebas terdapat multikolinearitas (Sunyoto, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas, menurut (Ghozali, 2013), uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser ini sebagai berikut:

1) Nilai sig. variabel independen $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

2) Nilai sig. variabel independen $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan beberapa uji, yaitu sebagai berikut:

- a. Uji T, uji ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Y) terhadap variabel dependen (X) secara parsial. pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Uji F, menurut Endico (2017) dalam (Octaviani, 2021), uji F pada dasarnya menunjukkan kebenaran variabel independen yang dimaksudkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018), apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap variabel terikat.
- c. Koefisien Determinasi (R-Squared), menurut Sugiyono (2012) dalam (Sunnyoto, 2017), Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Apabila R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen (Y)

menjelaskan variabel dependen (X) terbatas. Kemudian apabila R^2 mendekati 1, maka kemampuan variabel independen (Y) sangat besar dalam menjelaskan variabel dependen (X).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keadaan Geografis

Purwareja Klampok merupakan kecamatan di Kabupaten Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Kecamatan Purwareja Klampok berada di wilayah Kabupaten Banjarnegara sebelah Barat. Diketahui bahwa Kecamatan Purwareja Klampok pada data 2020 terdiri dari 8 Desa 37 Dusun 65 Rukun Warga dan 244 Rukun Tetangga (Badan Pusat Statistik, 2021). Secara geografis kecamatan Purwareja Klampok seluas 21,86 km² dan berada di 7,28° – 7,28° Lintang Selatan dan 109,26-109,28° Bujur Timur (Badan Pusat Statistik, 2021).

Jumlah penduduk pada Kecamatan Purwareja Klampok pada tahun 2020 mencapai 47.657 penduduk. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Penduduk per Desa

Desa/kelurahan	Jumlah Penduduk
Purwareja	9.264 jiwa
Kecitran	6.038 jiwa
Srikandi	7.329 jiwa
Pagak	3.384 jiwa
Kalilandak	3.477 jiwa
Klampok	7.170 jiwa
Kalimandi	6.035 jiwa
Kaliwinasuh	4.960 jiwa
Total	47.657 jiwa

Sumber: data primer diolah 2023

Karakteristik Responden

Penulis telah membagi karakteristik responden menjadi beberapa kelompok sebagai berikut:

- a. Jenis kelamin, dari 38 responden yang menjadi sampel terdapat 9 berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 24% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase 76%. Terlihat bahwa pekerja berkelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Hal ini dilihat dari jenis pekerjaan karena pekerjaan di Apotek merupakan Farmasi kebanyakan yang sekolah di kefarmasian ini mayoritas perempuan. Sehingga pekerja yang ada di Apotek mayoritas perempuan. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*.
- b. Umur, dari 38 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 10 orang atau 26% berumur 17-22 tahun, 19 orang atau 50% berusia 23-28 tahun, 5 orang atau 13% berumur 29-34 tahun, dan 4 orang atau 11% yang berusia lebih dari 35 tahun. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa generasi Z memiliki kesempatan dan potensi untuk bekerja dengan baik terutama di Apotek.
- c. Tempat bekerja, dari 38 responden yang menjadi sampel terdapat 8 orang atau 21% yang bekerja di Apotek Klampok, 9 orang atau 24% yang bekerja di Apotek Bunda, 3 orang atau 8% yang bekerja di Apotek Bina Sehat, 7 orang atau 18% yang bekerja di Apotek Giliani, 5 orang atau 13% yang bekerja di Apotek Karina Medika, 3 orang atau 8% yang bekerja di Apotek Binangun, 3 orang atau 8% yang bekerja di Apotek Mustika. Tempat yang paling banyak karyawan terdapat pada Apotek Ibunda karena Apotek tersebut digabung oleh klinik sehingga membutuhkan karyawan yang cukup. Dilihat dari jumlah karyawan juga karena kapasitas tempat Apotek yang membutuhkan karyawan yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan masing-masing ketentuan Apotek.

d. Lama bekerja, dari 38 responden yang menjadi sampel terdapat 9 orang atau 24% yang bekerja selama kurang dari 1 tahun dan ada 29 orang atau 76% yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Kebanyakan yang bekerja di Apotek sudah lebih dari 1 tahun. Hal tersebut dapat terjadi karena penggunaan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 5. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	38	25.0	56.0	46.2632	6.85244
X2	38	34.0	63.0	50.0000	6.13805
Y	38	36.0	60.0	46.8684	5.45335

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis uji deskripsi diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

a. Pada hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel yang valid adalah 38. Dari 38 sampel data variabel kompensasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 25% dan nilai maksimum sebesar 56%, sedangkan nilai rata-rata sebesar 46.2632% . standar deviasi pada variabel

kompensasi lebih kecil dari rata-rata sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata dan tidak menyebabkan bias.

b. Variabel Motivasi (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum dari variabel motivasi yaitu 34% sedangkan nilai maksimum sebesar 63% dan rata-rata variabel Motivasi sebesar 50,0000%. Standar deviasi data Motivasi sebesar 6,13805% yang ternyata lebih kecil dari rata-rata variabel motivasi sehingga data yang terjadi rendah penyimpangan dan tidak menyebabkan bias.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data diatas dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 36% sedangkan nilai maksimum variabel kinerja karyawan sebesar 60,00% dan rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 46,8684%. Standar deviasi data kinerja karyawan sebesar 6,45335%. Penyimpangan data pada variabel kinerja karyawan rendah karena standar deviasi lebih kecil dibandingkan rata-rata kinerja karyawan. Sehingga tidak menyebabkan data bias dan data yang diberikan merata.

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r

tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini merupakan jumlah sampel, dan $\alpha = 0,05$. Pasaribu 2020 cara menentukan r tabel yaitu $n-2$, sehingga $38-2=36$ maka r tabelnya yaitu 0,320. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 38.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$), maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$), maka butir atau variabel tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian (Octaviani, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
X1	1	0,820	0,320	Valid
	2	0,549	0,320	Valid
	3	0,900	0,320	Valid
	4	0,876	0,320	Valid
	5	0,895	0,320	Valid
	6	0,818	0,320	Valid
	7	0,709	0,320	Valid
	8	0,742	0,320	Valid
	9	0,405	0,320	Valid
	10	0,618	0,320	Valid
	11	0,852	0,320	Valid
	12	0,845	0,320	Valid
	13	0,766	0,320	Valid
X2	1	0,822	0,320	Valid
	2	0,818	0,320	Valid
	3	0,840	0,320	Valid

	4	0,347	0,320	Valid	
	5	0,865	0,320	Valid	
	6	0,907	0,320	Valid	
	7	0,862	0,320	Valid	
	8	0,814	0,320	Valid	
	9	0,823	0,320	Valid	
	10	0,815	0,320	Valid	
	11	0,907	0,320	Valid	
	12	0,877	0,320	Valid	
	13	0,792	0,320	Valid	
	Y	1	0,943	0,320	Valid
		2	0,618	0,320	Valid
		3	0,874	0,320	Valid
4		0,743	0,320	Valid	
5		0,863	0,320	Valid	
6		0,969	0,320	Valid	
7		0,811	0,320	Valid	
8		0,827	0,320	Valid	
9		0,911	0,320	Valid	
10		0,753	0,320	Valid	
11		0,777	0,320	Valid	
12		0,803	0,320	Valid	

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 6, pernyataan yang digunakan untuk variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dihasilkan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Apabila nilai Alpha > 0,60 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel (Sujarweni, 2015).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Cronbach's Alpha	Variabel
.838	3

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel 7, hasil dari uji reliabilitas pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,838 dimana nilai alpha lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan pada uji reliabilitas keseluruhan disimpulkan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Per Variabel

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi	0,931	Reliabel
2	Motivasi	0,946	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,952	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel 8, hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel didapatkan nilai alpha lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel pada uji ini dikatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Per Indikator

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	.925	Reliabel
	X1.2	.932	Reliabel
	X1.3	.920	Reliabel
	X1.4	.921	Reliabel
	X1.5	.921	Reliabel
	X1.6	.924	Reliabel

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X2)	X1.7	.928	Reliabel
	X1.8	.927	Reliabel
	X1.9	.936	Reliabel
	X1.10	.935	Reliabel
	X1.11	.921	Reliabel
	X1.12	.922	Reliabel
	X1.13	.926	Reliabel
	X2.1	.941	Reliabel
	X2.2	.940	Reliabel
	X2.3	.940	Reliabel
	X2.4	.963	Reliabel
	X2.5	.939	Reliabel
	X2.6	.937	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	X2.7	.940	Reliabel
	X2.8	.941	Reliabel
	X2.9	.941	Reliabel
	X2.10	.940	Reliabel
	X2.11	.937	Reliabel
	X2.12	.938	Reliabel
	X2.13	.941	Reliabel
	Y1	.944	Reliabel
	Y2	.954	Reliabel
	Y3	.945	Reliabel
	Y4	.952	Reliabel
	Y5	.946	Reliabel
Y6	.943	Reliabel	
Y7	.948	Reliabel	
Y8	.947	Reliabel	
Y9	.945	Reliabel	
Y10	.951	Reliabel	
Y11	.950	Reliabel	
Y12	.948	Reliabel	

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa indikator masing-masing variabel

memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dikatakan reliabel atau responden konsisten dalam menjawab kuesioner.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana apabila sig. <0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal. Sebaliknya apabila sig. uji K-S >0,05 maka dapat dikatakan normalitas.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,103	Normal

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 10, dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang terdapat dalam variabel penelitian berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,103.

Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai *tolerance* < 0,1 atau VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau

nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Signifikansi	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,987	0,599	1,671
Motivasi (X2)	0,752	0,599	1,671

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji glese dilakukan dengan cara mengregresikan variabel independen dengan nilai ABS_RES. Apabila nilai sig. variabel independen ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai sig. variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kompensasi (X1)	0,987
Motivasi (X2)	0,752

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 12, dapat dilihat bahwa uji nilai sig. pada variabel independen > 0,05 yaitu 0,987 dan 0,752, maka pada

penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Kompensasi (X1)	-0,106
Motivasi (X2)	0,831

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil Analisis regresi linear berganda pada tabel 13, dapat diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 10,218 - 0,106X_1 + 0,831X_2$$

Pada nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 10,218. Tanda positif artinya menunjukkan ada pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen meliputi kompensasi (X1) dan motivasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 10,218.

Nilai koefisien pada variabel kompensasi (X1) yaitu sebesar -0,106. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif atau berlawanan arah antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini artinya apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan 1% maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan

sebesar 0,106. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Nilai koefisien pada variabel motivasi (X2) sebesar 0,831. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif sehingga ketika variabel motivasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,831. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji T

Menentukan t_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau $0,05/2 = 0,025$, kemudian $n-k-1=35$ ($38-2-1=35$) didapatkan untuk t_{tabel} yaitu sebesar 2,030. Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 14. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.218	4.015		2.545	.015
	KOMPENSASI (X1)	-.106	.090	-.133	1.184	.245
	MOTIVASI (X2)	.831	.100	.935	8.315	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari tabel 14, dapat dilihat bahwa untuk variabel kompensasi hasil dari nilai

signifikan lebih besar dari kriteria pengujian yaitu 0,05. Kemudian untuk hasil dari t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka untuk variabel kompensasi pada uji t ini hipotesis tidak diterima yang artinya kompensasi ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi untuk nilai signifikansi lebih kecil dari kriteria pengujian. Kemudian untuk hasil dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pada uji t berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Bila nilai f_{hitung} lebih besar daripada nilai f_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2013). Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.604	2	404.302	48.504	.000 ^b
	Residual	291.739	35	8.335		
	Total	1100.342	37			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)						

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 15, diperoleh bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($48,504 > 3,259$). Dapat disimpulkan bahwa

kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Dapat dilihat nilai Adjusted R. Square sebesar 0,720 atau 72%. Yang artinya semakin besar angka Adjusted R. Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 72% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi. Sehingga sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi (X1) pada penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. Hasil dari pengujian t_{tabel} adalah sebesar 2,030 sedangkan t_{hitung} sebesar -1,184 yang dihasilkan dari output SPSS 26. Sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

Maka dari itu besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh para karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan Apotek walaupun gaji yang diberikan belum mencapai UMR Banjarnegara. Namun, Apotek memberikan fasilitas yang membuat karyawan merasa puas bekerja di Apotek. Dari hasil kuesioner pada variabel kompensasi pada pernyataan ke 11-13 rata-rata responden memilih setuju atau poin 4 pada pernyataan tentang fasilitas. Hal tersebut menandakan bahwa walau gaji yang diberikan tidak sampai UMR Banjarnegara tetapi fasilitas yang diberikan dapat memuaskan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. Dari kenyataan di lapangan kompensasi secara tidak langsung diberikan pada para karyawan seperti Wifi, TV, BPJS, dan uang makan per minggu. Hal tersebut membuat para karyawan merasa terpuaskan dengan yang diberikan. Selain fasilitas mereka juga mendapatkan uang THR, uang bonus ketika mendapatkan keuntungan yang ditargetkan perusahaan. Dengan hal itu mereka dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

b. Motivasi (X2) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. Pengujian variabel motivasi pada uji T ini menghasilkan t_{hitung} sebesar 8,315 dan t_{tabel} sebesar 2,030 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan dalam fenomena keluar masuknya karyawan menandakan bahwa para karyawan membutuhkan motivasi lebih dari lingkungan pekerjaan terutama atasannya. Pada teori Maslow bahwa manusia memiliki tingkat kebutuhan diantaranya fisiologi, keamanan, sosial, prestise dan aktualisasi. Seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Walau memiliki hubungan baik dengan atasan namun dengan teman sepekerjaan tidak memiliki hubungan baik itu akan berpengaruh pada motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan kuesioner 5-10 responden rata-rata memilih tidak setuju dan setuju atau poin 3 dan 4 dalam indikator keamanan dan sosial. Fenomena yang terjadi pada motivasi ini ketika adanya keluar masuk karyawan maka hal tersebut dibenarkan adanya kurangnya atasan dan lingkungan memberikan motivasi

kepada karyawan dan sesama pekerja. Karena mereka menganggap adanya motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja berawal dari sebuah keinginan untuk dirangkul bersama. Mereka menganggap adanya motivasi dapat berdampak juga pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan juga hak karyawan. Maka dari itu untuk motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok.

- c. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. Hasil dari uji F pada variabel kompensasi dan motivasi menghasilkan f_{hitung} 48,504 sedangkan f_{tabel} dengan signifikan 0,05 sebesar 3,259. Kompensasi dan motivasi memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian fasilitas atau pemberian bonus kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan juga perusahaan harus memperhatikan dalam memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga nantinya karyawan dapat bekerja dengan semangat serta memberikan kemampuan yang terbaik.

Karena sudah seharusnya perusahaan menganggap sumber daya manusia itu lebih dari sebuah aset. Bersikap adil pada setiap karyawan harus dimiliki. Karena karyawan berhak mendapatkan perilaku yang adil dan imbalan atas kinerja yang sudah diberikan. Karena ketika karyawan tidak memiliki rasa adil akan timbul rasa tidak semangat untuk bekerja sehingga akan memberikan hasil yang buruk bagi perusahaan.

Saran

- a. Pemberian kompensasi secara langsung seperti gaji seharusnya sesuai dengan UMK kabupaten. Walaupun besar kecilnya suatu kompensasi tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa melihat perkembangan perusahaan. Karena tujuan sebuah pemberian kompensasi itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila kompensasi yang diberikan tidak layak dan adil. Dalam hal ini maka perusahaan harus lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi tidak langsung.
- b. Setiap individu memiliki motivasi yang mampu menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Motivasi juga dapat berubah-ubah seperti karyawan ingin mendapatkan gaji yang tinggi namun kadang ingin mendapatkan atasan yang

baik serta kondisi lingkungan yang menyenangkan. Motivasi juga dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Baiknya untuk motivasi tersebut dilakukan secara bersamaan. Dalam hal ini maka perusahaan harus lebih memperhatikan kembali para pekerjanya agar mereka merasa termotivasi dan fenomena yang terjadi tidak terulang adanya keluar masuk karyawan.

- c. Manusia memiliki tujuan dalam hidup untuk berbuat yang terbaik bagi dirinya sendiri dan orang lain. Kinerja dapat meningkat apabila dirasa kompensasi yang diberikan sesuai, penempatan kerja yang tepat, hubungan antara rekan kerja dan atasan terjalin baik, serta adanya pelatihan atau promosi.
- d. Untuk Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti memberi saran agar perusahaan atau Apotek di Kecamatan Purwareja Klampok tetap memikirkan kesejahteraan karyawan serta meninjau kembali agar kompensasi dan motivasi yang diberikan dapat membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Penunjang meningkatnya kinerja karyawan juga berpengaruh dari fasilitas yang diberikan, maka perusahaan dapat memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan. Seperti fasilitas pemberian asuransi kesehatan kepada setiap karyawannya.

- e. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian pada variabel kompensasi menunjukkan tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti memberi saran untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain misalnya lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Kecamatan Purwareja Klampok Dalam Angka 2021*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- BPS. (2022). *UMK Banjarnegara 2023 Naik*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Group.
- Fauzi, A., & Mas'ud, M. I. (2019). Proses Manufaktur Pada Mesin Primer dan Sekunder CV Karunia. *Knowledge Industrial Engineering*, 20–28.

- Fawzy, A. G. (2012). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap intensi meninggalkan organisasi pada PT. Marubeni Raya. *Publication Gunadarma*, 1–12. <https://docplayer.info/35068222-Pengaruh-stres-kerja-kepuasan-kerja-dan-komitmen-karyawan-terhadap-intensi-meninggalkan-organisasi-pada-pt-marubeni-rama.html>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (kedua). BPFE.
- Hasibuan, M. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of International Relations*. Wiley.
- Murjana, I. made, Agusfianto, N. P., & Octavia, Y. F. (2021). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MATARAM HOTEL). *Ganec Swara, Vol.15*, 1090–1099.
- Octaviani, T. R. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Niaga Yogyakarta*.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM UNIVERSITAS KH. A.WAHAB HASBULLAH.
- Rehardian, B. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja (lbk) Terhadap Motivasi dan Disiplin Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Biro Hukum Dan Kesekretariatan Universitas Pendidikan Indonesia*. Universitas Komputer Indonesia.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, E. A. (2017). *Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karaywan Apotek Kimia FARma Cabang Banyuwangi*. Universita Jember.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Purblic dan Bisnis*. Alfabeta.
- Utami, A. (2019). Anton Hindardjo, Adi Utami. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam, 11*(1), 151–168.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *Uin Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–16.
- Warsitoputri, S. (2018). *Penggunaan Tol Elektronik: Suatu Paksaan Atau Keinginan. Studi Empiris Berbasis Technology Acceptance Model (TAM)*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10*(1), 772–780. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.2978>