



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Wilayah Kec. Ciawigebang Kab. Kuningan

Nuri Nur'aeni^{1*}, Nelly Martini²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Email: nuraeniinurii@gmail.com¹, nelly.martini@fe.unsika.ac.id²

*Penulis Korespondensi: nuraeniinurii@gmail.com

Abstract. Fierce business competition demands effective human resource management to maintain employee performance as a strategic asset of the organization. This study aims to provide an empirical overview of the influence of work motivation and compensation on the performance of pharmacy employees in the Ciawigebang subdistrict, Kuningan Regency. The research method used was a descriptive quantitative approach. Data were collected through questionnaires and document analysis, then analyzed using SPSS 26. This study involved 50 respondents from 8 pharmacies in Ciawigebang Subdistrict, Kuningan Regency, which served as both the population and the sample. The findings indicate that the variables under study are valid and reliable. Work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. Compensation also has a positive and significant partial effect. Simultaneously, work motivation and compensation have a significant effect on employee performance, contributing 19.5% of the total effect, while the remaining 80.5% is influenced by other factors outside the scope of this study. The conclusions and contributions of this study reveal that although the compensation received by employees is below the Kuningan Regency Minimum Wage (UMK), employees still consider it fair because it is commensurate with their workload, thus not adversely affecting the quality of their performance. It is hoped that the results of this study will help pharmacy managers implement more effective human resource management.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Human Resource Management; Motivation; Pharmacy.

Abstrak. Persaingan bisnis yang ketat menuntut manajemen SDM yang efektif untuk menjaga kinerja karyawan sebagai aset strategis organisasi. Penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan apotek di wilayah Kec. Ciawigebang Kab. Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner/angket, dan studi dokumen sebelum dianalisis menggunakan SPSS 26. Penelitian ini mencakup 50 responden dari 8 apotek di Kec. Ciawigebang, Kab. Kuningan sebagai populasi sekaligus sampelnya. Temuan penelitian mengungkapkan variabel yang dimaksud valid dan dapat diandalkan. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kompensasi juga memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial. Lalu secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 19,5%, sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Kesimpulan dan kontribusi penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun kompensasi yang diterima karyawan berada di bawah UMK Kab. Kuningan, karyawan tetap menilainya layak karena sebanding dengan beban tugas, sehingga tidak berdampak buruk pada kualitas kinerja mereka. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu pengelola apotek dalam melakukan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Kata kunci: Kata kunci: Apotek; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Untuk menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan, termasuk dalam menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain sumber daya teknologi dan keuangan yang dimiliki suatu organisasi, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan melakukan pekerjaan

mereka dan memastikan bahwa mereka merasa puas. Sehingga, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab setelah dibebankan organisasi, baik ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan (Ilmi et al. 2023). Kinerja yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas perusahaan, menciptakan keunggulan kompetitif, serta membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya (Azwin & Lahagu, 2024). Demikian pula, rendahnya kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat berdampak pada kualitas pekerjaan mereka, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Sehingga, organisasi harus menyadari dan memahami berbagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat motivasi kerja dan kompensasi yang diterima sebagai penghargaan atas kerja mereka.

Salah satu faktor penting yang menentukan seorang karyawan berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan organisasi adalah motivasi yang dimilikinya terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja adalah bentuk dorongan yang dapat bersifat internal maupun eksternal, dan hal tersebut yang memungkinkan seseorang untuk berkomitmen pada pekerjaannya dengan cara yang seefektif mungkin guna memenuhi kebutuhan tertentu (Yustiani, 2022). Konsep motivasi di tempat kerja dipahami sebagai seperangkat prinsip dan nilai yang mendorong individu tetap teguh dalam mengejar tujuan mereka (Agustine & Andani, 2023). Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya mengungkapkan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, antusiasme kerja, serta komitmen yang lebih besar terhadap tugas yang dijalankan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang optimal diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas sekaligus kualitas kinerja karyawan.

Kompensasi juga salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai imbalan atau penghargaan yang diupahkan perusahaan pada setiap karyawan atas pekerjaan mereka, baik secara moneter maupun nonmoneter (Ayu et al., 2021). Menurut Sumantri et al. (2022), kompensasi adalah bentuk imbalan kepada karyawan, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas peran dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dan proporsional diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi, serta antusiasme karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja kerja. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menurunkan semangat kerja, produktivitas, bahkan meningkatkan tingkat turnover karyawan.

Studi sebelumnya telah banyak membahas hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan cenderung bekerja lebih optimal ketika memperoleh penghargaan yang dianggap sesuai dengan kontribusinya (Ulvia et al., 2024). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pencapaian target kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya dianggap sebagai bentuk balas jasa secara ekonomi, tetapi juga sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menjaga produktivitas kerja karyawan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Individu yang merasa dihargai, memperoleh kesempatan berkembang, dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi (Kareth, 2026). Semangat kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu menumbuhkan motivasi agar karyawan tetap memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan untuk membuktikan bahwa motivasi dan kompensasi karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, terdapat fenomena menarik yang ditemukan pada apotek di wilayah Kec. Ciawigebang Kab. Kuningan. Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa karyawan apotek menerima gaji sekitar Rp1.000.000 per bulan atau hanya sekitar setengah dari Upah Minimum Kab. (UMK) Kab. Kuningan, namun kondisi tersebut tidak secara langsung berdampak buruk terhadap kinerja mereka. Karyawan tetap mengungkapkan tanggung jawab kerja, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan yang relatif baik. Fenomena ini mengungkapkan adanya kondisi yang bersifat kontradiktif dengan asumsi umum bahwa kompensasi rendah cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kemungkinan bahwa faktor lain, seperti motivasi kerja, turut berperan dalam mempertahankan kinerja karyawan meskipun kompensasi yang diterima relatif rendah. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki individu. Kondisi ini penting untuk dikaji lebih mendalam karena menunjukkan adanya perbedaan antara konsep teoritis, temuan penelitian sebelumnya, dan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal sehingga tercipta kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, motivasi menjadi unsur penting yang dapat mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat ditinjau dari berbagai teori seperti Maslow, Herzberg, McGregor, dan McClelland yang pada dasarnya menekankan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu, baik kebutuhan fisiologis, psikologis, maupun aktualisasi diri (Andjarwati, 2015). Motivasi kerja memengaruhi disiplin serta kinerja karyawan dan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sesuai serta lingkungan kerja yang kondusif (Saefullah & Tabroni, 2021). Selain itu, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan iklim kerja dalam organisasi turut memengaruhi motivasi sehingga variabel ini menjadi faktor penting dalam menentukan perilaku kerja karyawan (Saputra & Mulia, 2021). Melalui teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja berkaitan dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat memengaruhi kepuasan serta kinerja kerja individu (Wedadjati et al., 2022).

Sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Pemberian tersebut tidak hanya diwujudkan melalui gaji, tetapi juga melalui insentif, tunjangan, serta penghargaan lainnya yang mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Maulidiyah et al. 2021). Menurut Kresmawan et al. (2021), kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kerja yang telah diberikan guna mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kinerja melalui pemberian imbalan yang adil dan layak (Wisanggeni et al., 2023). Selain itu, kepuasan dan loyalitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan (Pratiwi & Zulfikri, 2024).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Tingkat pencapaian hasil kerja tersebut dipengaruhi oleh sistem remunerasi, lingkungan kerja, serta karakteristik individu dalam organisasi (Chandra, 2025). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu. Trisila & Nawawi, (2025) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan output kerja yang dihasilkan dalam suatu

periode tertentu yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan serta dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Capaian kerja menjadi indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat ditingkatkan melalui kompensasi serta kepuasan kerja (Maulidiyah et al., 2021). Garrido (2023) memandang kinerja karyawan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan yang berkaitan erat dengan kesejahteraan dan kondisi psikologis karyawan di tempat kerja. Sementara itu, Sabuhari (2025) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara keterlibatan kerja, keadilan organisasi, dan kepemimpinan yang memengaruhi kualitas hasil kerja karyawan.

Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karena karyawan merasa memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja (Rahmadani et al., 2022). Motivasi kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (Yuningsih et al., 2019). Selain itu, motivasi meningkatkan fokus dan komitmen kerja sehingga hasil kerja menjadi lebih maksimal (Nurjanah et al., 2023). Motivasi berperan sebagai energi psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan (Desfitriady & Pandini, 2023). Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih tahan terhadap tekanan kerja sehingga produktivitas tetap terjaga (Kusumawati & Sosrowidigdo, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama, yaitu H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apotek di wilayah Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan.

Efendi et al. (2024) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Peningkatan kompensasi secara langsung mampu meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja melalui dorongan untuk bekerja lebih baik (Hadi & Sudaryana, 2022). Kompensasi yang diberikan secara adil dapat meningkatkan rasa keadilan dan kenyamanan kerja karyawan sehingga mereka terdorong untuk memberikan hasil kerja yang maksimal (Kanya & Langlangbuana, 2025). Kompensasi juga berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karena menjadi stimulus utama dalam meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja karyawan (Puspita & Arisandi, 2024). Nauli (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kompensasi menjadi faktor utama yang memengaruhi komitmen kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua, yaitu H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apotek di wilayah Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan.

Azzahra & Fadlillah, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena terpenuhinya kebutuhan psikologis dan finansial pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja. Ningsih & Hariasih, (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan performa kerja karyawan karena karyawan yang merasa diapresiasi cenderung bekerja lebih efektif dalam mencapai target perusahaan. Selanjutnya, Komara & Giffari, (2019) menemukan bahwa motivasi kerja serta kompensasi finansial memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena adanya dorongan kerja dan pemenuhan kebutuhan ekonomi yang mendukung produktivitas pegawai. Simatupang (2023) juga menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karena lingkungan organisasi yang mendukung dan sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, kompensasi dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karena penghargaan yang diterima karyawan mampu meningkatkan komitmen dan kesungguhan dalam bekerja (Kurniati & Heryanda, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga, yaitu H3: Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apotek di wilayah Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif metode deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket dan kuesioner kepada responden sebagai sumber utama pengumpulan data, telaah dokumen, dan pengujian data menggunakan metode regresi linier berganda di SPSS 26. Populasi penelitian sebanyak 8 apotek dengan total pegawai 50 orang. Menurut Arikunto dalam (Faizi et al., 2023), populasi merujuk pada setiap subjek yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Jika peneliti melakukan penelitian terhadap setiap unsur yang terdapat di wilayah penelitian, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai penelitian populasi. Sampel mengacu pada jumlah anggota populasi yang memiliki karakteristik tertentu serta jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, maka setiap anggota populasi dapat dijadikan sampel (Faizi et al., 2023).

Metode penelitian ini disusun untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana kegiatan penelitian dirancang, serta ruang lingkup atau objek yang diteliti serta teknik yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, penelitian berupaya untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan apotek di wilayah Kecamatan

Ciawigebang, Kabupaten Kuningan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan apotek di wilayah tersebut dengan fokus pada variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada 8 apotek dengan total populasi sebanyak 50 orang pegawai.

Menurut Arikunto, populasi adalah seluruh subjek yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Apabila peneliti mengambil seluruh elemen yang ada dalam wilayah penelitian sebagai objek kajian, maka penelitian tersebut dikategorikan sebagai penelitian populasi. Sementara itu, sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi yang dipilih dan memiliki karakteristik tertentu yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Karena jumlah objek penelitian kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Selain itu, peneliti juga melakukan telaah dokumen yang relevan sebagai data pendukung. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang diteliti.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan batasan yang jelas agar tidak terjadi perbedaan penafsiran. Variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dengan menggunakan skala Likert.

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan bantuan SPSS versi 26. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), sekaligus untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} guna menentukan valid atau tidaknya setiap indikator yang terdapat dalam butir kuesioner. Karena r_{tabel} adalah 0,3120. Nilai item dinyatakan valid jika nilainya lebih besar dari r_{tabel} . Hasilnya mengungkapkan bahwa masing-masing indikator dalam kuisisioner ini valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Perbandingan	Keterangan
Motivasi X1				
X1.1	0,908			
X1.2	0,888			
X1.3	0,866	0,312	r tabel < r hitung	Valid
X1.4	0,864			
X1.5	0,885			
X1.6	0,869			
Kompensasi X2				
X2.1	0,937			
X2.2	0,943			
X2.3	0,944			
X2.4	0,941	0,312	r tabel < r hitung	Valid
X2.5	0,941			
X2.6	0,943			
X2.7	0,938			
X2.8	0,944			
X2.9	0,940			
Kinerja Karyawan Y				
Y1	0,805			
Y2	0,810			
Y3	0,816			
Y4	0,821			
Y5	0,907	0,312	r tabel < r hitung	Valid
Y6	0,831			
Y7	0,848			
Y8	0,799			
Y9	0,842			
Y10	0,792			

Tabel 1 diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada setiap indikator pertanyaan kuisioner lebih tinggi daripada nilai r_{tabel} , sehingga seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data yang dapat diandalkan untuk mengungkap data di lapangan. Ketika alat penelitian tetap konsisten sepanjang waktu, kuisioner dapat dianggap memiliki keandalan. Jika nilai *Cronbach Alpha* melebihi standar pengujian (α) 0,70, maka instrumen variabel penelitian tersebut dianggap memiliki keandalan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Pengujian	Keterangan
Motivasi (X1)	0,62361		
Kompensasi (X2)	0,65833	0,04861	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,58542		

Pada tabel 2 menggambarkan setiap variabel yang diungkapkan pada penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan karena nilai dari Cronbach Alpha pada Motivasi (X1), serta Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari standar pengujian.

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 26 yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sekaligus mengidentifikasi besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Signifikansi
Konstanta	31,099	8,582	0,001
Motivasi (X1)	0,417	2,876	0,006
Kompensasi (X2)	0,304	3,623	0,001
F hitung	6,926		
Sig	0,002		
Adjust R2	0,195		
R	0,487		

Hasil tabel 3 didapatkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 31,099 + 0,417 X1 + 0,304 X2 + \dots \beta \dots\dots\dots i$$

Dari tabel hasil analisis regresi tersebut didapatkan bahwa nilai konstanta adalah positif 31,099 mengungkapkan besarnya kinerja karyawan pada beberapa apotek di Kec. Ciawigebang. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,417 maka dapat dikatakan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

beberapa apotek di wilayah Kec. Ciawigebang. Variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan nilai koefisien regresi 0,304.

Dilakukan uji parsial dan simultan yang dimaksudkan untuk mengukur pengaruh dari X1 (motivasi), X2 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, ada tiga hipotesis: H1) Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan; H2) Kompensasi memengaruhi kinerja karyawan; dan H3) Kombinasi motivasi kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan nilai $t_{\text{tabel}} 0,3120 < t_{\text{hitung}}$ variabel motivasi 2.876 dan taraf signifikansinya $0,006 < 0.05$, variabel kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Variabel X1(motivasi) dan X2(kompensasi) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di beberapa apotek wilayah Kec. Ciawigebang Kab. Kuningan, dengan variabel kompensasi $3,623 > t_{\text{tabel}} 0,3120$ serta taraf sig $0,001 < 0.05$.

Hasil uji F mengungkapkan nilai F hitung sebesar 6,926 dengan signifikansi 0,002. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan F tabel ($6,926 > 2,79$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26, nilai perubahan R² dalam penelitian ini adalah 19,5%. Sehingga, kompensasi dan motivasi bersamaan memberikan kontribusi sebesar 19,5% terhadap kinerja karyawan di apotek di wilayah kec. Ciawigebang Kab. Kuningan, dengan 80.5% disebabkan oleh faktor lain.

Selain itu, temuan penelitian mengungkapkan variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan. Terbukti nilai $t_{\text{hitung}} 3,623$ yang melebihi nilai $t_{\text{tabel}} 0,3120$, sehingga H2 diterima dengan tingkat signifikansi 0.5. Hal ini mengindikasikan variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di tempat kerja. Lebih lanjut, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karyawan membutuhkan kompensasi finansial untuk memenuhi kebutuhan mereka secara langsung, terutama kebutuhan fisik. Namun, karyawan juga mengharapkan imbalan non-finansial sebanding dengan usaha mereka. Sehubungan dengan rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apotek di wilayah kec. Ciawigebang Kab. Kuningan, mereka percaya bahwa rendahnya kompensasi tidak mengurangi kualitas kinerja mereka atau motivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Mereka percaya bahwa tingkat kesulitan atau tugas yang mereka lakukan sebanding dengan gaji atau kompensasi yang mereka terima.

Pembahasan dan Pengujian Hipotesis

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apotek, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, memiliki semangat kerja yang baik, serta lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, motivasi kerja juga membuat karyawan lebih mampu mempertahankan kualitas kerjanya meskipun menghadapi kondisi pekerjaan tertentu.

Afriyani et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Wulandany et al. (2023) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Motivasi kerja mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Fitria & Widhianto, 2023). Dengan begitu, motivasi kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan tetap memiliki semangat dan kualitas kerja yang baik.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apotek, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi membuat karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh perusahaan sehingga muncul dorongan untuk bekerja lebih baik dan mempertahankan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang cukup menarik karena meskipun gaji yang diterima karyawan relatif kecil dan masih berada di bawah UMK Kabupaten Kuningan. Karyawan tetap mampu bekerja dengan baik, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi ini terjadi karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan masih sebanding dengan kompensasi yang diterima. Selain itu, adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta hubungan kerja yang cukup nyaman membuat karyawan tetap berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan apotek.

Junio & Sumartik, (2023) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karena karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan (Ningsih & Hariasih, 2023). Selain itu, penelitian Fachiroh & Suratman, (2023) mengungkapkan bahwa

kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan.

Motivasi kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apotek Kec. Ciawigebang, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan merasa dihargai melalui kompensasi yang diberikan cenderung lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Meskipun kompensasi yang diterima karyawan masih tergolong rendah, kondisi tersebut tidak menyebabkan penurunan kinerja karena karyawan merasa adanya keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta hubungan kerja yang terjalin di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan sistem kompensasi, tetapi juga perlu menjaga motivasi kerja karyawan agar kualitas kerja tetap terjaga.

Kompensasi dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Kurniati & Heryanda, 2023) Penelitian Wicaksono et al. (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat meningkatkan performa kerja karyawan melalui meningkatnya kepuasan kerja. Motivasi dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja karyawan (Fitria & Widhianto, 2023). Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dan sistem kompensasi secara seimbang agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis, temuan dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian, dapat disimpulkan bahwa: a) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kec. Ciawigebang, Kab. Kuningan; b) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ciawigebang, Kabupaten Kuningan; dan c) Variabel lain di luar penelitian memberikan pengaruh sebesar 80,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan motivasi kerja dan kompensasi hanya mampu menjelaskan sebesar 19,5% terhadap kinerja karyawan di Kec. Ciawigebang, Kab. Kuningan.

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan apotek di wilayah kec. Ciawigebang Kab. Kuningan, yang berada di bawah UMK kota Kuningan, tidak berdampak buruk pada kinerja mereka. Hasilnya mengungkapkan bahwa karyawan apotek tersebut menilai kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai layak, yang berarti menemukan keseimbangan antara gaji yang diterima dan pekerjaan yang dilakukan. Ini mengungkapkan bahwa karyawan apotek di wilayah kec. Ciawigebang Kab. Kuningan.

DAFTAR REFERENSI

- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2). <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6957>
- Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 353–362. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23404>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X dan Y McGregor, dan teori motivasi. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Ayu, D. A. P., Dewi, C., & Jana, A. G. P. (2021). Peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11(1). <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3784>
- Azwina, D., & Lahagu, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Murah Group di Kota Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(2), 243–252. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v7i2.36329>
- Azzahra, S., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries. *Vemar: Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 1(2), 52–61. <https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5717>
- Chandra, E. C. (2025). The effect of remuneration system, work environment and employee characteristics on employee performance. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship*, 5(1), 1–15. <https://journal.uc.ac.id/index.php/rmbe/article/view/5653>
- Desfitriady, & Pandini, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (studi kasus pada bagian marketing). *Jurnal REMIK*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Efendi, M. R., Suhaeli, D., & Pramesti, D. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal*, 3(2), 89–106. <https://doi.org/10.31603/bmar.v3i2.7670>
- Fachiroh, D., & Suratman, A. (2023). Job satisfaction as a mediator of compensation and motivation on employees performance. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i1.10556>
- Faizi, A., Josiah, T., Parela, E., et al. (2023). Kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal*

Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3).
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>

- Fitria, D., & Widhianto, C. W. (2023). The effect of motivation and compensation in improving employee performance mediated by organizational commitment. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11). <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.922>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ilmi, M., & Juliana, S. S. (2023). The effect of motivation and compensation on employee performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2169>
- Junio, E. A., & Sumartik. (2023). Enhancing employee performance: The impact of compensation, motivation, and work ethic. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i4.973>
- Kurniati, K. J., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.63906>
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Medina-Garrido, J. A. (2023). Relationship between employee well-being and job performance. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2401.13683>
- Nauli, P. P. (2021). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang Putra. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 195–204. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8737>