

**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA TENAGA TEKNIS KEFARMASIAN DI APOTEK SE-KABUPATEN
PEKALONGAN**

***THE RELATIONSHIP OF INDIVIDUAL FACTORS, MOTIVATION AND
COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF THE TECHNICAL SERVICES OF
THE PHARMACEUTICALS IN PEKALONGAN DISTRICT***

Rovikoh, Wulan Agustin Ningrum, Ainun Muthoharoh, Dwi Bagus Pambudi
Program Studi Sarjana Farmasi Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan (UMPP)
E-mail: rovikoh1998@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu, motivasi dan kompensasi. Faktor individu meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja. Motivasi menjadi pendorong semangat seseorang dalam berkinerja. Kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan akan mendorong kinerja karyawan yang lebih produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor individu, motivasi dan kompensasi terhadap tenaga kinerja teknis kefarmasian di apotek se-Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* yang memenuhi kriteria inklusi sebanyak 35 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi square* dengan $\alpha=0,05$. Hasil yang didapat adalah tidak ada hubungan antara karakteristik individu (jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja) terhadap kinerja ($p\text{ value} = < 0,05$). Ada hubungan motivasi ($p\text{ value} = 0,005$ dan $CC=0,219$) serta kompensasi ($p\text{ value} = 0,03$ dan $CC= 0,00$) dengan kinerja tenaga teknis kefarmasian di apotek se-Kabupaten Pekalongan. Dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian, ada hubungan antara motivasi dengan kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian, ada hubungan kompensasi dengan kinerja Tenaga Teknis Kefarmasia. Perlu adanya pengarahan, dukungan motivasi dan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak oleh PSA maupun APA terhadap TTK agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja mereka, sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan apotek. .

Kata kunci: *Faktor Individu, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian*

ABSTRACT

Human resource is one very important factor in an organization. Factors that can affect performance include individual factors, motivation and compensation. Individual factors include age, gender, education, marital status, years of service. Motivation becomes a driving force for one's enthusiasm for performance. Compensation can increase work productivity, the better the compensation provided will encourage more productive employee performance. This study aims

to determine the relationship between individual factors, motivation and compensation to pharmaceutical technical performance personnel in pharmacies throughout Pekalongan Regency. This research is a descriptive study with a cross sectional approach. The sampling technique was simple random sampling, which met the inclusion criteria of 35 respondents. The instrument used was a questionnaire. Data analysis was performed univariate and bivariate using the Chi Square test with $\alpha = 0.05$. The results obtained are that there is no relationship between individual characteristics (gender, age, education, marital status and years of service) on performance (p value < 0.05). There is a relationship between motivation (p value = 0.005 and $CC = 0.219$) and compensation (p value = 0.03 and $CC = 0.00$) with the performance of pharmaceutical technical personnel in pharmacies throughout Pekalongan Regency. Thus it can be concluded that there is no relationship between individual characteristics and the performance of Pharmaceutical Technical Personnel, there is a relationship between motivation and performance of Pharmaceutical Technical Personnel, there is a compensation relationship with the performance of Pharmaceutical Technical Personnel. There needs to be direction, motivational support and provision of appropriate and appropriate compensation by PSA and APA for TTK in order to increase the productivity of their performance, so that it will have a positive impact on the progress of pharmacies.

Keywords: Individual factors, motivation, compensation, performance of pharmaceutical technical personnel

PENDAHULUAN

Apotek merupakan tempat dilakukannya pelayanan kefarmasian oleh apoteker yang dibantu oleh tenaga teknis kefarmasian meliputi sarjana farmasi, ahli madya farmasi, analis farmasi dan tenaga menengah farmasi (Depkes, 2009). Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Pekalongan tahun 2019, jumlah apotek di wilayah Kabupaten Pekalongan adalah 72 apotek yang tersebar di 19 Kecamatan (Dinas Kesehatan Kabupaten Pekalongan, 2019).

Adanya perubahan sudut pandang orientasi dari *drug oriented* menjadi *patient oriented* dan maraknya persaingan apotek menekankan praktik kefarmasian di apotek agar memperhatikan manajemen perusahaannya agar mampu mengimbangi persaingan bisnis dengan melakukan optimalisasi peningkatan keterampilan kinerja (Kemenkes RI, 2011). Kinerja merupakan hasil kerja dari individu secara kualitas dan kuantitas yang telah berhasil melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Motivasi digunakan sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan sadar dan penuh semangat untuk mencapai target, semakin tinggi motivasi kerja tenaga farmasi, maka akan semakin tinggi pula semangat dalam melakukan pelayanan kefarmasian (Mulyadi, 2015). Kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan berharap mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari kinerja karyawan (Hasibuan, 2013). Penelitian oleh Henifah (2018), dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Kedungbanteng Tegal, menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Faktor Individu, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan rancangan cross sectional yaitu penelitian secara non-eksperimental yang digunakan untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek menggunakan pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga teknis kefarmasian di apotek se-Kabupaten Pekalongan sebanyak 74 apotek dengan sampel TTK 35 responden. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *simple random sampling* yang mana dipilih secara random yang memenuhi kriteria inklusi dengan cara pengundian atau lotre. Kriteria inklusi responden adalah TTK yang mempunyai STRTTK dan SIPTTK yang masih berlaku, mampu berkomunikasi, membaca dan menulis dengan baik serta bersedia berkontribusi dalam pengisian kuesioner. Kriteria eksklusi adalah TTK di IFRS, TTK di instalasi farmasi puskesmas. Instrumen penelitian kuesioner skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan *Chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keberagaman dari responden yang akan diteliti meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Berikut karakteristik dari responden dari penelitian ini antara lain :

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	5	14,3
Perempuan	30	85,
Total	35	100

(Sumber : Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 5 responden (14,3%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 30 orang (85,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah perempuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar TTK perempuan yang bekerja di apotek se-Kabupaten Pekalongan juga ingin terlibat dalam emansipasi wanita yaitu salah satunya dengan cara bekerja, sesuai dengan yang pernyataan Lestari (2017).

2. Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<25 tahun	24	68,6
25-64 tahun	11	31,4
>64 tahun	-	-
Total	35	100

(Sumber : Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa usia kurang dari 25 tahun sebanyak 24 orang (68,6%) menunjukkan bahwa usia tersebut belum produktif, usia 25-64 tahun sebanyak 11 orang (31,4%) menunjukkan bahwa usia tersebut produktif dan tidak ada responden yang dikategorikan tidak produktif.

3. Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMK/SMF	28	80
Diploma	7	20
Sarjana	-	-
Total	35	100

(Sumber : *Data diolah, 2020*)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berpendidikan SMK/SMF sebanyak 24 orang (80%), sedangkan Diploma sebanyak 7 orang (20%) dan tidak ada responden yang berpendidikan sebagai Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan adalah berpendidikan SMK/SMF.

4. Status Perkawinan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Satatus Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	7	20
Belum menikah	28	80
Total	35	100

Sumber : (*Data diolah, 2020*)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menikah sebanyak 7 orang (20%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 28 (80%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang belum menikah lebih banyak dibandingkan dengan responden yang sudah menikah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wulandari (2016), bahwa sebagian besar wanita dan laki-laki pada usia 20-an berstatus belum menikah.

5. Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<10 tahun	35	100
>10 tahun	-	-
Total	35	100

Sumber : (*Data diolah,2020*)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang bekerja sebagai TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan rata-rata mempunyai masa kerja 10 tahun.

1) Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari variabel independen yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja (Notoatmodjo, 2010).

a. Motivasi

Menurut Suhardi (2013), motivasi sendiri dibagi menjadi dua jenis diantaranya motivasi intrinsik yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya pengaruh luar.

Tabel 6. Distribusi Motivasi Responden

Motivasi	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	34	94,4
Rendah	1	2,8
Total	35	100

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 34 responden (94,4%) mempunyai motivasi yang baik dan terdapat 1 responden (2,8%) mempunyai motivasi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa responden TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan mayoritas memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini sangatlah bagus karena semakin tinggi motivasi TTK maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penyebab motivasi TTK di Pekolangan tinggi kemungkinan karena faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik diantaranya ingin memenuhi kebutuhan diri dan memiliki minat yang bagus dalam bekerja dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya serta lingkungan kerja yang baik. Sedangkan penyebab TTK di Pekalongan rendah kemungkinan karena tidak mempunyai motivasi intrinsik sehingga harus dipacu dengan motivasi ekstrinsik seperti memberikan pengarahan, imbalan atau bonus dari pimpinan (APA maupun PSA) agar TTK terinspirasi dan tertarik untuk bekerja lebih baik (Kiruja, 2013).

a. Kompensasi

Kompensasi dapat disebut dengan bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dengan berbagai bentuk atau istilah, diantaranya adalah upah, gaji serta bonus (Kadarisman, 2012).

Tabel 7. Distribusi Kompensasi Responden

Kompensasi	Frekuensi	Presentase
Baik	30	81,1 %
Kurang Baik	6	16,2 %
Total	35	100%

Sumber : (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat 30 responden (81,1%) mendapatkan kompensasi yang baik dan terdapat 6 responden (16,2%) mendapatkan komensasi yang kurang baik. Rata-rata kompensasi yang diberikan pihak apotek terhadap tenaga kerja kefarmasian sudah baik, hal ini sangatlah bagus untuk meningkatkan motivasi kerja TTK. Dengan adanya kompensasi yang baik, maka akan terjalannya kerja sama yang bagus antara TTK dengan pemilik apotek. Selain itu dengan adanya kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja TTK sehingga TTK menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang baik untuk apotek (Hasibuan, 2017).

b. Kinerja

Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja seseorang yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

Tabel 8. Distribusi Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian

Kinerja	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	31	88,6
Kurang Baik	4	11,4
Total	35	100

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 31 responden (88,6%) dikatakan memiliki kinerja yang baik dan 4 responden (11,4%) dikatakan memiliki kinerja yang kurang baik. Rata-rata kinerja TTK di apotek wilayah Kabupaten Pekalongan mempunyai kinerja yang baik. Berarti tenaga kefarmasian di apotek se-Kabupaten Pekalongan mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi dibuktikan dengan hasil motivasi kerja TTK tinggi dan pemberian kompensasi kepada TTK sudah baik atau sesuai, sehingga menghasilkan hasil kinerja yang baik pula.

2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mencari korelasi atau pengaruh antara 2 atau lebih variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoadmodjo, 2016).

a. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan

Tabel 9. Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dengan Kinerja TTK

JK	Kinerja TTK				Jumlah		P value	CC
	Kurang		Baik					
	N	%		%	N	%		
Laki laki	0	0	5	100	5	100	0,386	0,914
Perempuan	4	13,3	26	86,7	30	100		
Jumlah	4	11,4	31	88,6	35	100		

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* taraf kepercayaan 95%, didapat *p value* sebesar 0,386 (*p value*>0,05) dengan *Contingency Coefficient (CC)* 0,914. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan. Sama halnya dengan hasil penelitian lain oleh Raden (2016), terhadap kinerja perawat di RSJ Prof. Dr. V.L Ratumbuang Sulawesi Utara, menyatakan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja perawat. Sejalan pula dengan penelitian Zahra (2011), menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh dengan kinerja.

b. Hubungan Umur dengan Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan

Tabel 10. Tabulasi Silang Antara Umur Dengan Kinerja TTK

Umur	Kinerja TTK Apotek				Jumlah		P value	CC
	Kurang		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
<25 tahun	4	16,7	20	83,3	24	100	0,150	0,38
25-64 tahun	0	0	11	100	11	100		
Jumlah	4	11,4	31	88,6	35	100		

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* taraf kepercayaan 95%, didapat *p value* sebesar 0,150 (*p value*>0,05) dengan *Contingency Coefficient (CC)* 0,386. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan. Sama halnya dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ginohia (2010), terhadap pegawai SDM dan pegawai bagian rumah tangga RSJP Harapan kita, menyebutkan variabel umur tidak ada hubungan yang bermakna dengan kinerja seseorang. Sejalan dengan penelitian Zahra (2011), menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh dengan kinerja.

c. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja TTK di Apotek se- Kabupaten Pekalongan

Tabel 11. Tabulasi Silang Antara Pendidikan dengan Kinerja TTK

Pendidikan	Kinerja TTK				Jumlah		p value	CC
	Kurang		Baik		N	%		
	N	%	N	%				
SMK/SMF	4	14,3	24	85,7	28	100	0,288	0,690
Diploma	0	0	7	100	7	100		
Jumlah	4	11,4	31	88,6	35	100		

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* taraf kepercayaan 95%, didapat *p value* sebesar 0,288 (*p value* > 0,05) dengan *Contingency Coefficient* (CC) 0.690. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginohia (2010), terhadap pegawai SDM dan pegawai bagian rumah tangga RSJP Harapan kita, menyebutkan bahwa variabel pendidikan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja seseorang.

- d. Hubungan Antara Status Perkawinan dengan Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan

Tabel 12. Tabulasi Silang Antara Status Perkawinan dengan Kinerja TTK

SP	Kinerja TTK				Jumlah		p value	CC
	Kurang		Baik		N	%		
	N	%	N	%				
Menikah	0	0	7	100	7	100	0,288	0,690
Belum Menikah	4	14,3	24	85,7	28	100		
Jumlah	4	11,4	31	88,6	35	100		

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* taraf kepercayaan 95%, didapat *p value* sebesar 0,288 (*p value* > 0,05) dengan *Contingency Coefficient* (CC) 0.690. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja TTK di apotek Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari (2018), status perkawinan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di RS St. Carolus. Hal ini dikarenakan mereka yang belum menikah maupun yang sudah menikah mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sama, dimana bentuk kepuasan kerjanya antara lain menyukai pekerjaannya karena ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, kemudian mendapatkan reka kerja yang cocok dan sebagainya. Sejalan pula dengan penelitian Zahra (2011), menunjukkan bahwa status perkawinan tidak berpengaruh dengan kinerja.

- e. Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan

Tabel 13. Tabulasi Silang Antara Masa Kerja dengan Kinerja TTK

MK	Kinerja TTK				Jumlah		P value	CC
	Kurang		Baik		N	%		
	N	%	N	%				
<10 tahun	4	11,4	31	88,6		100	-	-
>10 tahun	0	0	0	0	0	0		
Jumlah						100		

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dengan menggunakan uji *Chi Square* pada taraf kepercayaan 95%, tidak muncul nilai *p value* dan nilai *Contingency Coefficient* (CC). Pada

penelitian yang dilakukan oleh Syafutri (2012), menyebutkan bahwa tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di bagian SDM RSUP Fatmawati. Peneliti lain seperti Ginohia (2010), menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lama bekerja dengan kinerja pegawai bagian SDM dan pegawai bagian rumah tangga RSJP Harapan Kita.

- f. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan

Tabel 14. Tabulasi Silang Antara Motivasi dengan Kinerja TTK

Motivasi	Kinerja TTK				Jumlah		p value	CC
	Kurang		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	3	8,8	31	91,2	34	100	0,005	0,219
Rendah	1	100	0	0	1	100		
Jumlah	4	11,4	31	88,6	35	100		

Sumber : (Data diolah, 2020)

Berdasarkan hasil uji analisis dengan menggunakan *Chi Square* dengan taraf kepercayaan 95%, didapat *p value* sebesar 0,005 ($p\text{ value} < 0,05$) dengan *Contingency Coefficient (CC)* sebesar 0,219. Sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja TTK di apotek Kabupaten Pekalongan. Sama halnya dengan penelitian Maudayana (2010), hasil yang didapat sama yaitu adanya pengaruh kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Hidayah Bantul. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi terbukti dapat mempengaruhi kinerja TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan.

- g. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Apotek se-Kabupaten Pekalongan

Tabel 15. Tabulasi Silang Antara Kompensasi dengan Kinerja TTK

Kompensasi	Kinerja TTK				Jumlah		P value	CC
	Kurang		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Baik	2	6,4	28	93,3	30	100	0,03	0,00
Kurang Baik	2	40	3	60	5	100		
Jumlah	4	11,4	31	88,6	35	100		

Sumber: (Data diolah, 2020)

Berdasarkan uji statistika dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan taraf kepercayaan 95%, didapat *p value* sebesar 0,03 ($p\text{ value} < 0,05$) dengan *Contingency Coefficient (CC)* 0,00. Sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan. Sama halnya dengan penelitian Posuma (2013), hasil yang didapat sama yaitu kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada RS Ratumbusyang Manado. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbukti dapat mempengaruhi kinerja TTK di apotek se-Kabupaten Pekalongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dengan kinerja TTK di apotek Kabupaten Pekalongan. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja TTK di apotek Kabupaten Pekalongan dan terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja TTK di apotek Kabupaten Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

Dinas Kesehatan Kabupaten Pekalongan. (2019). *Profil Kesehatan Kabupaten Pekalongan*. Pekalongan: Dinas Kesehatan Kabupaten Pekalongan.

- RI, Depkes. (2009). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian*. Jakarta : Departemen Kesehatan.
- RI, Kemenkes. (2014). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014*. Jakarta: Kemenkes RI
- Mangkunegara, P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Upaya Meningkatkan Kesehatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henifah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerjanon Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – 6*, 35-43.
- Notoatmodo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Lestari, Y. (2017). Fear Of Succes Pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Hardlines. *Jurnal Psikologis*.
- Suhardi. (2012). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Kiruja, E. K. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2, 73-82.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averros Pers.
- Zahra, Y. (2011). Faktor-Faktor Motivasi Kerja : Supervisi, Penghasilan, Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14 No. 2, 74-82.
- Wulandari. (2016). Fenomena Sosial Pilihan Hidup Tidak Menikah Wanita Karir. *Jurnal Equilibrium FKIP Unismuh Makasar*, 7No.2, 351-360.
- Maudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *KESMAS*, 4 No.2, 76-143.
- Syafutri, M. (2012). *Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Profil Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Sdm Rsup Fatmawati Tahun 2012*. Depok: Skripsi, FKM-UI.
- Rezkie, G. (2010). *Hubungan Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Sumber Daya Manusia dan Rumah Tangga RS Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita*. Jakarta: Skripsi, FKM-UI.

Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA*, 1 No. 4, 646-656.