

Original Article*)

Hubungan Pelatihan, Motivasi Dan Insentif Dengan Kinerja Karyawan Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan Di Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2021*(The Relationship between Training, Motivation, and Incentives with the Performance of Kimia Farma Apothecary Business Unit Jaya 1 South Jakarta Area during the 2021 COVID-19 Pandemic)***Denny Prasetyo¹**¹*Kimia Farma Apotek Jakarta Selatan*

Email correspondent: denny.phantom37@yahoo.co.id

Abstract

Introduction: Employee performance is the ability of employees to carry out the tasks assigned by the company. Employee performance is one indicator of achieving the targets set by the company. The 2020 target that has been set by many outlets companies Kimia Farma Apothecary was not able to reach it. The purpose of this study was to determine the relationship between training, motivation, and incentives with employee performance Kimia Farma Apothecary unit Bisnis Jaya 1 South Jakarta region in 2021.

Methods: The population of this study were employees of 15 stores at Kimia Farma Apothecary Bisnis Jaya 1 area of South Jakarta with a total sample of 97 starting from July to August 2021. This type of research was an analytical survey with a cross-sectional approach that uses a research instrument in the form of a questionnaire and for data processing using the SPSS program.

Results: The result of this research here is a relationship between training and performance with a p-value of $0,001 < 0,005$ with an Odds Ratio value of 4,133, motivation also has a relationship with the performance of a p-value of $0,002 < 0,005$ with an Odds Ratio value of 3,869 as well as incentives. there is a relationship with the performance of the p-value of $0,001 < 0,005$ with an Odds Ratio value of 15,714.

Discussion: The conclusion of this study is that there is a relationship between training, motivation, and incentives with the performance of Kimia Farma Apothecary employees in the Jaya1 business unit in the South Jakarta area in 2021.

Keywords: training, motivation, incentives, performance

Artikel

Disubmit (Received) : 13 September 2022

Diterima (Accepted) : 19 October 2022

Diterbitkan (Published) : 21 October 2022

Copyright: © 2022 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Dalam mempertahankan performa suatu perusahaan perlu diperhatikan dan dipertahankan kinerja pegawai dalam lingkungan kerjanya, faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni. Suatu perusahaan yang maju sudah pasti mengedepankan kualitas dan produktifitas kinerja dari karyawannya, hal ini bertujuan supaya target dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Kimia Farma Apotek merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang kesehatan khususnya farmasi juga dapat mengalami permasalahan dengan kinerja karyawannya. sumber daya manusia menjadi kekuatan yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis, sumber daya manusia dituntut untuk menjadi professional, unggul, dan handal guna mencapai tujuan perusahaan.¹ Faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dengan memberikan pelatihan dan motivasi, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang pegawai, sedangkan motivasi berguna untuk membentuk dorongan mental agar dapat mencapai hasil yang maksimal.² Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.³

Dari hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan Apoteker pimpinan dari salah satu Apotek Kimia Farma Unit Bisnis Jaya 1 mengungkapkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan, hal ini dapat terlihat dari data pencapaian omzet Apotek Unit Bisnis Jaya 1 pada tahun 2020 yang tidak memenuhi target yang sudah dibuat perusahaan. Berdasarkan data pada akhir tahun 2020 hanya 2 apotek yang mampu mencapai target yang diberikan yaitu Radio Dalam (target sebesar Rp 4,290,000,000 dengan pencapaian omzet Rp 4,929,928,000) dan Kahfi 1 (target sebesar Rp 1,750,000,000 dengan pencapaian omzet Rp 1,895,833,000), sementara 13 outlet lainnya tidak mencapai target omzet yang ditetapkan. Tidak tercapainya target penjualan ke-13 outlet tersebut dapat terjadi diakibatkan oleh kinerja pegawai di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 yang kurang maksimal dan kondisi pandemik COVID-19 di Indonesia. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai di Apotek Kimia Farma Unit Bisnis Jaya 1 perlu adanya pelatihan dan pemberian motivasi, tetapi hal tersebut belum terlaksana secara konsisten dan menyeluruh. Seharusnya UJP tersebut tidak disama ratakan dengan outlet Kimia Farma yang hanya menerima pelayanan resep tunai. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang et al menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan insentif dengan kinerja karyawan.⁴ Penelitian lain yang dilakukan oleh Indra et al., menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.⁵ Maka dari itu penulis melakukan penelitian terkait "Hubungan Pelatihan, Motivasi Dan Insentif Dengan Kinerja Karyawan Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan Di Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2021."

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei analitik dengan pendekatan cross-sectional.⁶ Pendekatan cross-sectional adalah suatu penelitian (survei) untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor risiko dengan efek, dengan cara observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu waktu.⁷ Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari 15 outlet di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 wilayah Jakarta Selatan dan seluruh total sampel yaitu sebanyak 97 sampel dari 15 outlet mulai bulan Juli sampai dengan bulan Agustus tahun 2021. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis univariate dan bivariate dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

Hasil

Karakteristik dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 bahwa dari 97 responden, 65 (67%) berjenis kelamin perempuan; 40 (41,2%) mayoritas responden berusia 20-30 tahun; 34 (35,1%) responden berpendidikan akhir SMA/K; 35 (36,1) responden memiliki

masa kerja di bawah 5 tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Total	Persentase %
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	32	33,0
• perempuan	65	67,0
Usia		
• 20-25 tahun	35	36,1
• 25-30 tahun	40	41,2
• 30-35 tahun	6	6,2
• 35-40 tahun	5	5,2
• 40-45 tahun	4	4,1
• 45-50 tahun	7	7,2
Pendidikan		
• SMA	34	35,1
• DIPLOMA	30	30,9
• SARJANA	19	19,6
• LAINNYA	14	14,4
Lama Bekerja		
• <5 tahun	35	36,1
• <10 tahun	31	32,0
• <15 tahun	17	17,5
• <20 tahun	7	7,2
• <25 tahun	7	7,2
Total	97	100%

Analisis Univariante

Berdasarkan analisis univariate didapat 49 responden (50,5%) setuju dengan pelatihan dapat meningkatkan kinerja. 60 responden (61,9%) memiliki motivasi kerja yang tinggi. 85 responden (87,6%) memilih setuju dengan insentif. 51 responden (52,6%) memiliki kinerja yang baik sedangkan 46 (47,4%) responden memiliki kinerja yang tidak baik.

Tabel 2. Analisis Univariante

Pelatihan	Frekuensi	Persentase %
Setuju	49	50,5

Tidak Setuju	48	49,5
Total	97	100
Motivasi	Frekuensi	Persen %
Tinggi	60	61,9
Rendah	37	38,1
Total	97	100
Insentif	Frekuensi	Persen %
Setuju	85	87,6
Tidak Setuju	12	12,4
Total	97	100
Kinerja	Frekuensi	Persen %
Baik	51	52,6
Tidak Baik	46	47,4
Total	97	100

Analisis Bivariate

Analisis bivariate dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis bivariate penelitian ini menggunakan uji non-parametrik chi-square dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%. Dapat dilihat pada tabel 3 bahwa analisis bivariate yang telah dilakukan menyatakan adanya hubungan antara pelatihan, motivasi dan insentif dengan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1.

Tabel 3. Hubungan Pelatihan, Motivasi, Dan Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Variable	Kinerja				Total		P-value	Odds Ratio (OR)
	Baik		Tidak Baik					
Pelatihan	N	%	N	%	N	%		
Setuju	34	69,4%	15	30,6%	49	100%	0,001	4,133
Tidak setuju	17	35,4%	31	64,6%	48	100%		
Motivasi								
Setuju	39	65,0%	21	35,0%	60	100%	0,002	3,869
Tidak setuju	12	32,4%	25	67,6%	37	100%		

Insentif								
Setuju	50	58,8%	35	42,2%	85	100%	0,001	15,714
Tidak setuju	1	8,3%	11	91,7%	12	100%		

Pembahasan

Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja

Hasil penelitian ini menggunakan uji statistik Chi-Square dengan hasil perolehan p-value sebesar $0,001 < 0,005$ yang artinya terdapat hubungannya antara pelatihan dengan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan. Hasil analisis lain memperoleh Odds Ratio sebesar 4,133 yang artinya pelatihan berpotensi 4,133 kali meningkatkan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek. Dengan mengikuti pelatihan pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku. Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada terkait keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka.⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Marcelinus O. Atanilla menyatakan bahwa pelatihan perawat secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleb, Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur.⁹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Willy Hermawan dan Evaf Maulina menyatakan bahwa Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta, namun diantara keduanya tidak saling berpengaruh (tidak signifikan).¹⁰ Febrita Duminggu et al menyatakan bahwa ada hubungan Pelatihan dengan Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Kota Manado.¹¹ Disimpulkan bahwa banyak karyawan setuju dengan pelatihan yang mereka terima mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga mampu untuk mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Hasil penelitian ini menggunakan uji statistik Chi-Square dengan hasil perolehan p-value sebesar $0,002 < 0,005$ yang artinya terdapat hubungannya antara motivasi dengan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan. Hasil analisis lain memperoleh Odds Ratio sebesar 3,869 yang artinya motivasi berpotensi 3,869 kali meningkatkan motivasi karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan. Pada dasarnya motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.¹² Penelitian Ade Sintya K et al menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Ponorogo.¹³ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ria Irena menyatakan adanya Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R. M. Pratomo.¹⁴ Disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga mampu untuk mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Hubungan Insentif Dengan Kinerja

Hasil penelitian ini menggunakan uji statistik Chi-Square dengan hasil perolehan p-value sebesar $0,001 < 0,005$ yang artinya terdapat hubungannya antara insentif dengan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan. Hasil analisis lain memperoleh Odds Ratio sebesar 15,714 yang artinya motivasi berpotensi 15,714 kali meningkatkan motivasi karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan. Menurut Dencker et al (2017) menyebutkan bahwa sistem pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu kritikal faktor yang dihadapi dewasa ini. insentif merupakan pendapatan di luar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai/karyawan yang berhasil mencapai standar atau target kinerja yang ditentukan.⁷ Penelitian David Theo Sumolang

et al mengemukakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.¹⁵ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Munandar et al menyatakan bahwa adanya hubungan antara insentif dengan kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin (Rsuza).¹⁶ Disimpulkan bahwa karyawan yang setuju dengan pemberian insentif mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga mampu untuk mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Makna Singkatan (Abbreviations)

OR : Odds Ratio
RSUD : Rumah Sakit Umum Daerah

Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah lolos uji etik pada komisi uji etik Stikim dengan nomor: 1799/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/VIII/2021.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini adalah penelitian independen yang tidak terkait dan tidak memiliki kepentingan organisasi manapun.

Pendanaan

Sumber dana yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya bersumber dari dana pribadi peneliti.

Kontribusi Penulis

Peneliti ini dilakukan oleh Denny Prasetyo sebagai author.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

References

1. Tachfouti N. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. 2014.
2. Mangkunegara AAP. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya: 2007.
3. Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan 18. Jakarta: PT Bumi Aksara: 2014.
4. Nurwanto B., Farich A., Samino. Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Insentif Dengan Kinerja Petugas Dalam Penemuan Kasus TB Paru Di Kabupaten Tanggamus 2014. J Dunia Kesehatan Masyarakat Vol 4 No 2 April 2015. 2015: 4(April): 107-13.
5. Marjaya I., Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. 2019: 2(1): 129-47.
6. Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: alfabeta: 2017.
7. Notoadmojo S. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta: 2012.
8. Gary D. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat: 2015.
9. Issn P., Issn E., Mei VN., Atanilla MO., Sampel CP. Journal Hibualamo Seri Ilmu-Ilmu Alam Dan Kesehatan LPPM Universitas Hein Namotemo Analisis Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleb, Kabupaten Lembata Provinsinusa Tenggara Timur LPPM Universitas. 2018: 13-20.
10. Hermawan I., Maulina E. Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa J ... (Internet). 2020: Available From: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/394>.
11. Duminggu F., Mandagi CKF., Kawatu PAT., Kesehatan F., Universitas M., Ratulangi S. Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Kota Manado. Kesehatan Masyarakat. 2016: 5(1): 18-25.
12. Martoyo, Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE: 2000.

13. Kusumawardani AS., Muljono P. Hubungan Sikap Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kader Posyandu. *J Sains Komun Dan Pengembangan Masyarakat (JSKPM)*. 2018; 2(2): 223-38.
14. Irena R. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Prato Bagansiapahi Tahun 2017. *J Kesehatan Masyarakat (Internet)*. 2017; 1(2): 18-26. Available From: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/179>.
15. Sumolang DT., Tucunan AAT., Maramis FRR., Kesehatan F., Universitas M., Ratulangi S. Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Kesehatan Masyarakat*. 2019; 8(6): 178-85.
16. Rsuza ZA. Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adalah Semua Pasien Jaminan Kesehatan Nasional Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Analisa Univariate, Analisa Bivariate. 2018; 4(2): 349-54.

*) Original Article

--- ISJMHS ---