
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APOTEKER DI KABUPATEN PATI PROVINSI JAWA TENGAH

Tika Oktaria Tarigan^{1*}, Bambang Nurakhim², Widya Nengsih³

Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

tikaoktariatarigan@gmail.com

Abstrak

Pelayanan yang baik akan menjadi tolak ukur kualitas dan kinerja seorang apoteker dalam melaksanakan pelayanan kefarmasian dalam pekerjaan kefarmasian. Kurangnya kinerja apoteker berdasarkan fakta menunjukkan bahwa tidak semua apoteker menjalankan pelayanan kefarmasian sesuai standar yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Apoteker di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja Apoteker di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah; Metode penelitian ini menggunakan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah Seluruh Apoteker di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 154 orang. Metode analisis data menggunakan uji Reliabilitas dan Validitas dan Analisis Regresi linear berganda serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker sebesar 0,425 atau 42,5% dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja apoteker. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker sebesar 0,434 atau 43,4% dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan semakin tinggi kinerja apoteker. Motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker sebesar 0,671 atau 67,1% dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan pelatihan maka semakin tinggi kinerja apoteker.

Kata kunci: Apoteker, Farmasi, Motivasi, Kinerja dan Pelatihan

Abstract

Good service will be a benchmark for the quality and performance of a pharmacist in carrying out pharmaceutical services in pharmaceutical work. The lack of pharmacist performance based on facts shows that not all pharmacists carry out pharmaceutical services according to the established standards. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on the performance of pharmacists in Pati Regency, Central Java Province to determine and analyze the effect of training and motivation both partially and simultaneously on the performance of pharmacists in Pati Regency, Central Java Province; This research method uses associative using a quantitative approach. The population used is all pharmacists in Pati Regency, Central Java Province. The number of samples set was 154 people. The data analysis method used the Reliability and Validity test and Multiple Linear Regression Analysis as well as the t test and F test. The results showed that work motivation had a significant effect

on pharmacist performance of 0.425 or 42.5% with a significant level of $0.000 < 0.005$. This shows that the higher the work motivation, the higher the pharmacist's performance. Training has a significant effect on pharmacist performance of 0.434 or 43.4% with a significance level of $0.000 < 0.005$. This shows that the better the training, the higher the pharmacist's performance. Work motivation and training simultaneously have a significant effect on pharmacist performance of 0.671 or 67.1% with a significance F of $0.000 < 0.005$. This shows that the higher the work motivation and training, the higher the pharmacist's performance.

Keywords: *Pharmacist, Pharmacy, Motivation, Performance and Training*

PENDAHULUAN

Kinerja apoteker yang optimal sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, masih banyak tantangan yang dihadapi oleh apoteker dalam menjalankan tugasnya, seperti kurangnya motivasi kerja dan pelatihan yang tidak memadai. Motivasi kerja dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja apoteker dan memberikan dampak positif pada pelayanan kesehatan (Apsari et al., 2022).

Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu daerah yang memiliki kebutuhan kesehatan yang tinggi, sehingga kinerja apoteker di daerah ini sangat penting untuk ditingkatkan. Namun, masih belum banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja apoteker di daerah ini.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja apoteker di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pemerintah, rumah sakit, dan apoteker untuk meningkatkan kinerja apoteker dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat.

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya tentang kinerja apoteker.

Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Proses ini memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen sangat penting dalam kehidupan manusia karena dapat mempermudah pekerjaan melalui spesialisasi dan perkembangan skala operasi di era modern.

Novitasari (2020) mengemukakan, manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Pahira (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang bertujuan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Syarief (2022) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan individu atau karyawan di dalamnya. Karyawan tersebut dikelola agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Menurut Haryadi (K Kusyana, S Muzfirah, 2024) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kurniawan, (2022) motivasi

kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Trifena (2023) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, pelatihan merupakan bidang yang mengalami kemajuan pesat pada tahun-tahun terakhir ini, pelatihan diadakan atas dasar kebutuhan dan bukan sekedar gagasan sesaat. Pelatihan yang efektif bermula saat mengenali suatu kebutuhan, adanya kebutuhan akan pelatihan berarti perlu adanya perubahan, dari keadaan atau prestasi di bawa standar. Pelatihan juga bisa disebut dengan *training* bisa diartikan sebagai setiap aktivitas formal dan informal yang memberikan kontribusi pada perbaikan dan peningkatan Tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Putra et al., 2022). Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya (Kumala et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu studi empiris mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Apoteker. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Seluruh Apoteker di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu 250 orang seluruh populasi merupakan perwakilan yang dianggap peneliti memiliki kriteria yang sesuai dengan segmentasi pasar yang digunakan peneliti. Pemilihan konsumen sebagai sampel (responden) dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling* yaitu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Pugu et al., 2024). Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 154 orang. Metode Pengukuran; Setiap variabel dapat diukur menggunakan skala Likert (1-5) berdasarkan kuesioner yang disusun sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Apoteker di Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah, teknik pengumpulan data yang digunakan dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Apoteker di Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah, teknik analisis data yang digunakan melibatkan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di IAI PC Pati yang dilakukan pada apoteker di IAI PC Pati. Sampel terpilih sebanyak 154 apoteker dengan memberikan kuesioner tentang variabel motivasi, pelatihan dan kinerja apoteker. Hasil dari data kuesioner diolah menggunakan SPSS 20 yang dijelaskan dengan hasil sebagai berikut.

Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh variabel motivasi menunjukkan sebagian besar responden yang mendapatkan nilai skor setuju (5)



sebanyak 45,5%. Sebagian kecil responden menjawab dengan penilaian sangat cukup setuju (3) sebesar 2,16%. Adanya jawaban dengan skor terbanyak di nilai 5 tersebut menunjukkan bahwa penilaian terhadap motivasi kerja dari responden dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang mendapatkan skor 5 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik tergolong baik.

Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh variabel pelatihan menunjukkan sebagian besar responden yang mendapatkan nilai skor setuju (5) sebanyak 58,33%. Sebagian kecil responden menjawab dengan penilaian sangat cukup setuju (3) sebesar 0,72%. Adanya jawaban dengan skor terbanyak di nilai 5 tersebut menunjukkan bahwa penilaian terhadap pelatihan dari responden dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang mendapatkan skor 5 menunjukkan bahwa pelatihan tergolong baik. Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh variabel kinerja apoteker menunjukkan sebagian besar responden yang mendapatkan nilai skor setuju (5) sebanyak 48,7%. Sebagian kecil responden menjawab dengan penilaian sangat tidak setuju (2) sebesar 0,6%. Adanya jawaban dengan skor terbanyak di nilai 5 tersebut menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja apoteker dari responden dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang mendapatkan skor 5 menunjukkan bahwa kinerja apoteker tergolong baik.

Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi < 0,05. Alasan uji validitas menggunakan CFA karena variabel bersifat laten serta diperoleh hasil reduksi dari masing-masing indikator dalam satu variabel. Hasil uji validitas dijelaskan Tabel dibawah ini

Tabel 1 Uji validitas

No	Variabel	Loading Factor	Nilai KMO	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)				
1	X11	0,789	0,883	Valid
2	X12	0,807		Valid
3	X13	0,753		Valid
4	X14	0,826		Valid
5	X15	0,784		Valid
6	X16	0,805		Valid
7	X17	0,885		Valid
8	X18	0,713		Valid
9	X19	0,453		Tidak Valid
10	X110	0,828		Valid
11	X111	0,745		Valid
12	X112	0,807		Valid
Pelatihan (X2)				
13	X21	0.843		Valid

14	X22	0.872		Valid
15	X23	0.829		Valid
16	X24	0.829		Tidak Valid
17	X25	0.846	0,645	Valid
18	X26	0.869		Valid
19	X27	0.808		Valid
20	X28	0.843		Valid
Kinerja (Y)				
21	Y1	0.741	0,850	Valid
22	Y2	0.876		Valid
23	Y3	0.88		Valid
24	Y4	0.743		Valid
25	Y5	0.834		Valid
26	Y6	0.871		Valid
27	Y7	0.824		Valid
28	Y8	0.578		Valid
29	Y9	0.734		Valid
30	Y10	0.742		Valid

Sumber data: Diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa semua nilai *Conbrach Alpha* lebih besar dari nilai angka kritis reliabilitas sebesar 0,60, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Conbrach Alpha</i>	Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,848	0,60	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,638	0,60	Reliabel
3	Kinerja apoteker (Y)	0,863	0,60	Reliabel

Sumber data: Diolah tahun 2025

Pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data ditunjukkan Tabel 4.12.

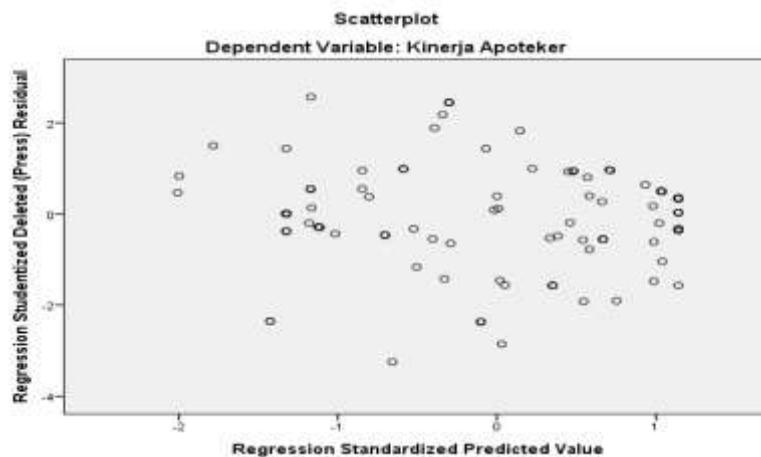
Tabel 4.12. Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	K-S Z*	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X1)	0,074	0,168	Distribusi Normal
Pelatihan (X2)	0,022	0,123	Distribusi Normal
Kinerja apoteker (Y)	0,027	0,070	Distribusi Normal

Sumber data: Diolah tahun 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan kinerja apoteker berdistribusi normal. Tampak hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi > 0,05).

Untuk menguji terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian *Scatter plot*. Hasil scatter plot dijelaskan berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik cenderung menyebar dan tidak membentuk pola sehingga menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

1. Hipotesis satu (H1) : Faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja apoteker. Pengujian hipotesis satu dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,425 dengan nilai *p-value* 0,000. Hipotesis satu terbukti diterima karena nilai *p-value* $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker diterima.
2. Hipotesis dua (H2) : Faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja apoteker.

Pengujian pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja apoteker ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,434 dengan nilai *p-value* 0,000. Karena nilai *p-value* $> \alpha$ atau $0,000 < 0,05$, maka H2 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker diterima.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja apoteker. Hasil pengujian ini juga didukung oleh data analisis deskriptif dari variabel motivasi kerja yaitu responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak. Hal ini berarti rata-rata memberikan penilaian yang baik terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh apoteker.

Hasil pengujian pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja apoteker ditunjukkan maka hipotesis 2 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker diterima. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan menunjukkan bahwa nilai total skor

aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel pelatihan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan IAI PC Pati termasuk ke dalam kategori baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beberapa faktor terhadap kinerja apoteker. Pertama, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker sebesar 0,425 atau 42,5% dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja apoteker juga cenderung meningkat. Artinya, motivasi kerja yang baik dapat menjadi faktor pendorong yang penting dalam meningkatkan kinerja apoteker dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Kedua, pelatihan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja apoteker, dengan pengaruh sebesar 0,434 atau 43,4% dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan yang diberikan kepada apoteker sangat memengaruhi kinerja mereka. Semakin baik dan relevan pelatihan yang diterima, semakin tinggi pula kemampuan apoteker dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien. Ketiga, motivasi kerja dan pelatihan, apabila dianalisis secara simultan, menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja apoteker, dengan pengaruh sebesar 0,671 atau 67,1% dan signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan pelatihan yang baik dapat memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja apoteker. Dengan kata lain, baik motivasi kerja yang tinggi maupun pelatihan yang berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas apoteker dalam melaksanakan tugas mereka, dan keduanya saling melengkapi untuk menciptakan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sekretariat komite farmasi nasional kementerian kesehatan ri. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 8-15.
- K Kusyana, S Muzfirah, R. H. (2024). Efektivitas dan Kendala Penggunaan Media Digital Dalam Pengajaran Bahasa. *Wistara: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 5, 92-102. <https://doi.org/10.23969/wistara.v5i1.13954>
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The Influence of Work Discipline on Employee Performance in Manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77. <https://doi.org/10.56457/pascidev.v4i1.82>
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar ilmu manajemen: Pengantar menguasai ilmu manajemen*. Anak Hebat Indonesia.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi*



Utama, 1(3), 154–159.

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., & others. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.

Trifena, G. T. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 935–945.