

**LAPORAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



***FACTOR THAT EFFECT THE PERFORMANCE OF LOGISTIC
EMPLOYEES AT PHAMACEUTICAL WHOLESALERS IN BANJARMASIN***

TUTI ALAWIYAH, S.Farm., MM., Apt (19.44.2015.104)

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SARI MULIA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : *Factor That Effect The Performance Of Logistic Employees At Phamaceutical Wholesalers In Banjarmasin*

Pelaksana

Nama : Tuti Alawiyah
Jabatan fungsional : Asisten Ahli
Program Studi : Farmasi
Nomor HP : (0511) 3268105
Alamat surel (*e-mail*) :

Nama Mitra : -
Alamat Mitra : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : 2017-2018

Biaya Tahun Berjalan : Rp. 3.500.000,-
Biaya Keseluruhan : Rp. 3.500.000,-

Mengetahui,

Banjarmasin, Agustus 2017

Ketua LPPM
STIKES Sari Mulia

Ketua Peneliti,

(Dede Mahdiyah, M.Si)
NIK. 19.44.2012.069

Tuti Alawiyah
NIK. 19.44.2015.104

RINGKASAN

Obat adalah salah satu sediaan farmasi dan merupakan kebutuhan dasar manusia yang tidak tergantikan dalam pelayanan kesehatan, sehingga obat tidak boleh diperlakukan sebagai komoditas ekonomi semata, tujuan penelitian ini Untuk menganalisis Faktor Gaya kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan logistik pada pedagang besar farmasi di Banjarmasin. Metode Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa penelitian analitik dengan objek pedagang besar farmasi di Banjarmasin, populasi dalam penelitian ini adalah 47 pengawai karyawan logistik di beberapa pedagang besar Farmasi banjarmasin. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Dari hasil perhitungan dengan spss menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan logistik Pedagang Besar Farmasi dengan nilai signifikan 0,02, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan logistik Pedagang Besar Farmasi dengan nilai signifikan 0,019, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan logistik Pedagang Besar Farmasi dengan nilai signifikan 0,027 Kesimpulan :semua variabel dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan logistik Pedagang Besar Farmasi di Banjarmasin.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Pedagang Besar Farmasi, Pelatihan

PRAKARTA

Puji syukur di panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya akhirnya Penelitian Dosen Pemula ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pada akhirnya peneliti tetap mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak. Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang turut dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
RINGKASAN	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Luaran Yang Diharapkan	5
1.5 Rencana Target Capaian Tahunan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Tahapan Penelitian	25
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	25
3.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Analisa Data	30
BAB IV HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	13
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.3 Luaran yang Dicapai	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rencana Capaian Tahunan.....	4
Tabel 2. Rincian Jumlah Sampel Penelitian Pertiap PBF	38
Tabel 3. Diskriptif Umur Responden Di PBF PT A, B, C Dan D	38
Tabel 4. Jumlah Responden Per PBF A, B, C, D Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 5. Jumlah Responden Per PBF A, B, C, D Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 6. Hasil Uji Validasi Dan Reabilitasi Instrument Penelitian.....	40
Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Hubungan Variable Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Logistik.....	43
Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Hubungan Variable Gaya Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Logistik.....	44
Tabel 9. Hasil Uji Linieritas Hubungan Variable Gaya Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Logistik.....	45
Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Regresi Antara Variable Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Logistik	49
Tabel 11. Uji anova antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dengan kinerja karyawan logistik	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran	58
Lampiran 2. Jadwal Kegiatan	58
Lampiran 3. Susunan Organisasi Tim Pengusul dan Pembagian Tugas	59
Lampiran 4. Biodata ketua dan Anggota Tim Pengusul	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Semua Variable.....	38
Gambar 2. Korelasi Antar Variable Bebas.....	47

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan pada hakekatnya merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari kesejahteraan manusia dan merupakan kondisi normal yang menjadi hak dari setiap orang yang hidup dalam penyesuaiannya dengan lingkungan. Masalah kesehatan dari waktu ke waktu senantiasa berubah yang umumnya cenderung menuju ke derajat yang lebih baik. Suatu bangsa yang maju adalah suatu bangsa yang mempunyai derajat kesehatan yang tinggi. Pembangunan manusia yang seutuhnya harus mencakup aspek jasmani, kejiwaan dan kepribadian maka pembangunan bidang kesehatan ditujukan untuk membentuk manusia yang sehat, cerdas dan produktif. Upaya suatu kesehatan meliputi peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan (Anonim, 1992).

Kesehatan menurut Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) No. 36 tahun 2009 adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pembangunan kesehatan diarahkan untuk mempertinggi derajat kesehatan, artinya bagi pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia Indonesia serta sebagai modal bagi pelaksanaan pembangunan nasional.

Salah satu Pokok Program Pembangunan Kesehatan menuju Indonesia Sehat 2010 adalah Pokok Program Obat, Makanan dan Bahan Berbahaya yang salah satu tujuannya adalah untuk melindungi masyarakat dari penggunaan sediaan farmasi, makanan dan alat kesehatan yang tidak memenuhi persyaratan mutu dan keamanan dengan sasarannya antara lain menjamin mutu, keamanan dan khasiat/kemanfaatan sediaan farmasi, makanan dan alat kesehatan yang diijinkan beredar.

Obat adalah salah satu sediaan farmasi dan merupakan kebutuhan dasar manusia yang tidak tergantikan dalam pelayanan kesehatan, sehingga obat

tidak boleh diperlakukan sebagai komoditas ekonomi semata (Depkes RI, 2009). Untuk menjamin mutu, khasiat, keamanan dan keabsahan obat sampai ke tangan konsumen diperlukan pengawasan obat secara komprehensif termasuk pada jaringan distribusi obat. Suatu jaringan distribusi obat (industri farmasi, pedagang besar farmasi, apotek dan pedagang eceran obat) harus menyelenggarakan suatu sistem jaminan kualitas sehingga obat yang didistribusikan terjamin mutu, khasiat, keamanan dan keabsahannya sampai ke tangan konsumen. Sistem ini dilakukan sejalan dengan Sistem *Quality Assurance* yang telah dilakukan Industri Farmasi dalam menjalankan kegiatannya. Jaringan distribusi obat harus menjamin bahwa obat yang didistribusikan mempunyai izin edar, dengan kondisi penyimpanan yang sesuai terjaga mutunya, dan selalu dimonitor

Berkaitan dengan hal tersebut, Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia (Badan POM RI) telah menyusun Pedoman Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) yang mengacu pada *Good Distribution Practices (GDP) for Pharmaceutical Products*, WHO, 2006 dan *WHO Managing Drug Supply*, WHO, 1997 serta Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB), Badan POM, 2006. Tujuan utama pelaksanaan distribusi obat yang baik adalah terselenggaranya suatu sistem jaminan kualitas oleh distributor, yaitu :

- a. Menjamin penyebaran obat secara merata dan teratur agar dapat tersedia pada saat diperlukan
- b. Terlaksananya pengamanan lalu lintas dan penggunaan obat tepat sampai kepada pihak yang membutuhkan secara sah untuk melindungi masyarakat dari kesalahan penggunaan atau penyalahgunaan
- c. Menjamin keabsahan dan mutu obat agar obat yang sampai ke tangan konsumen adalah obat yang efektif, aman dan dapat digunakan sesuai tujuan penggunaannya
- d. Menjamin penyimpanan obat aman dan sesuai kondisi yang dipersyaratkan, termasuk selama transportasi (Badan POM, 2007).

Cara Distribusi Obat Yang Baik, yang selanjutnya disingkat CDOB, adalah cara distribusi/ penyaluran obat dan / atau bahan obat yang bertujuan

memastikan mutu sepanjang jalur distribusi / penyaluran sesuai persyaratan dan tujuan penggunaan. Prinsip – prinsip CDOB berlaku untuk aspek pengadaan, penyimpanan, penyaluran termasuk pengembalian obat dan/ atau bahan obat dalam rantai distribusi. Semua pihak yang terlibat dalam proses distribusi harus menerapkan prinsip kehati – hatian dengan mematuhi prinsip CDOB, misalnya dalam prosedur yang terkait dengan kemampuan telusur dan identifikasi resiko.

Proses distribusi atau penyaluran sediaan farmasi adalah sarana yang digunakan untuk mendistribusikan atau menyalurkan sediaan farmasi, yaitu pedagang besar farmasi dan instalasi sediaan farmasi. Pedagang besar farmasi yang selanjutnya disingkat PBF adalah perusahaan berbentuk badan hukum yang memiliki izin untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan / bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Dalam pelaksanaannya, perlu adanya pembinaan terhadap distributor yaitu Pedagang Besar Farmasi (PBF) mengenai Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) sebagai langkah strategis optimalisasi pengawasan dan mempersiapkan PBF untuk pelaksanaan sertifikasi CDOB.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Balai Besar POM di Banjarmasin periode 2012 – 2014 terdapat 41 PBF Kalimantan selatan berkaitan dengan pemenuhan CDOB PBF di Kalimantan Selatan yang memenuhi kriteria CDOB dan tidak memenuhi kriteria adalah sebagai berikut: di tahun 2012 terdapat presentase 36 % yang memenuhi kriteria CDOB di PBF sedangkan yang tidak memenuhi kriteria adalah sebanyak 64 %, pada tahun 2013 PBF di Banjarmasin yang memenuhi kriteria dari Balai besar POM terkait CDOB adalah sebanyak 37 % dan yang tidak memenuhi kriteria adalah 63 %, terjadi peningkatan dalam hasil pemeriksaan bahwa di tahun 2014 terdapat 53% PBF yang memenuhi kriteria dan 47 % yang tidak memenuhi kriteria, dan di tahun 2015 (periode Januari – Agustus) data hasil pemeriksaan di 41 PBF terdapat 55 % yang memenuhi kriteria dan 45 % yang tidak memenuhi kriteria.

Salah satu aspek yang paling menunjang keberhasilan CDOB adalah aspek Manajemen mutu dalam rangkaian pendistribusian obat yaitu proses pengadaan, penyimpanan, penyaluran termasuk pengembalian obat. atis dan semua tahapan kritis proses distribusi dan perubahan yang bermakna harus divalidasi dan didokumentasikan. Sistem mutu harus mencakup prinsip manajemen risiko mutu. Pencapaian sasaran mutu merupakan tanggung jawab dari penanggung jawab fasilitas distribusi, membutuhkan kepemimpinan dan partisipasi aktif serta harus didukung oleh komitmen manajemen puncak.(CDOB,2012)

Prinsip Manajemen mutu pada pendistribusian yang memenuhi kriteria dari suatu ketetapan oleh Badan POM tidak lepas dari suatu kinerja karyawan logistik dalam pemenuhan penjaminan mutu suatu obat. Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja dalam kriteria pemenuhan distribusi obat agar mutu tetap terjamin sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan oleh Badan POM pada proses rantai pendistribusian

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor pelatihan, namun menurut observasi yang dilakukan peneliti ke berbagai PBF hal permasalahan CDOB dalam penjaminan mutu yaitu kurangnya pelatihan karyawan logistik terhadap hal yang ada dalam aspek CDOB di PBF, para karyawan kurang teliti dalam penjaminan mutu gudang di PBF tersebut, hal lain yang menjadi pengamatan selama observasi adalah kurangnya motivasi karyawan logistik dalam menjalankan dan menjaga manajemen mutu. serta gaya kepemimpinan yang berpengaruh dalam kinerja karyawan logistik

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu karyawan khususnya dan organisasi pada umumnya. Sehingga nantinya karyawan akan mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam

penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sangat penting dilakukan penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan logistik di empat PBF Banjarmasin. Gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan di PBF Banjarmasin merupakan faktor – faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada organisasi

1.2 Rumusan Masalah

Apakah Faktor Gaya kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan logistik pada pedagang besar farmasi di Banjarmasin?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis Pengaruh secara Parsial Gaya kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan logistik pada pedagang besar farmasi di Banjarmasin
2. Menganalisis Pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan logistik pada pedagang besar farmasi di Banjarmasin

1.4 Luaran Yang Diharapkan

1. Memberikan informasi ilmiah Faktor yang dapat mempengaruhi karyawan logistic Pedagang Besar Farmasi
2. Seminar atau presentasi oral pada seminar Nasional
3. Prosiding pada seminar Nasional

1.5 Rencana Target Capaian Tahunan

Tabel 1. Rencana Target Capaian Tahunan

No.	Jenis Luaran				Indikator Capaian
	Kategori	Sub	Wajib	Tambahan	TS

		Kategori			
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi			Tidak ada
		Nasional Terakreditasi			Tidak Ada
		Nasional tidak terakreditasi	√		Ada
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional Terindeks			Tidak Ada
		Nasional			Tidak Ada
3	Invited speaker dalam temu ilmiah	Internasional			Tidak Ada
		Nasional			Tidak Ada
4	Visiting Lecturer	Internasional			Tidak Ada
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Patent			Tidak Ada
		Patent Sederhana			Tidak Ada
		Hak Cipta			Tidak Ada
		Merek			Tidak

		dagang			Ada
		Rahasia dagang			Tidak Ada
		Desain Produk Industri			Tidak Ada
		Indikasi Geografis			Tidak Ada
		Perlindungan Varietas Tanaman			Tidak Ada
		Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu			Tidak Ada
6	Teknologi Tepat Guna				Tidak Ada
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial				Tidak Ada
8	Buku Ajar (ISBN)				Tidak Ada
9	Tingkat Kesiapan Teknologi				Tidak Ada

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

1. Pedagang Besar Farmasi (PBF)

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 1148 / MENKES / PER / VI / 2011 tentang Pedagang Besar farmasi mendefinisikan Pedagang Besar Farmasi yang selanjutnya disingkat PBF adalah perusahaan berbentuk badan hukum yang memiliki izin untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan / atau bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan. Syarat – syarat memperoleh izin pbf, pemohon harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Berbadan hukum berupa perseroan terbatas atau koperasi.
- b) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- c) Memiliki secara tetap apoteker Warga Negara Indonesia sebagai penanggung jawab.
- d) Komisaris/dewan pengawas dan direksi/pengurus tidak pernah terlibat, baik langsung atau tidak langsung dalam pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang farmasi.
- e) Menguasai bangunan dan sarana yang memadai untuk dapat melaksanakan pengadaan, penyimpanan dan penyaluran obat serta dapat menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi PBF.
- f) Menguasai gudang sebagai tempat penyimpanan dengan perlengkapan yang dapat menjamin mutu serta keamanan obat yang disimpan.
- g) Memiliki ruang penyimpanan obat yang terpisah dari ruangan lain sesuai CDOB.

Pedagang Besar Farmasi (PBF) hanya dapat melakukan pengadaan, penyimpanan dan penyaluran obat dan/ atau bahan obat yang memenuhi persyaratan mutu yang sesuai dengan CDOB yang ditetapkan oleh menteri dan harus mempertahankan sistem mutu yang mencakup tanggung jawab, proses dan langkah manajemen risiko terkait dengan kegiatan yang dilaksanakan.

PBF merupakan bagian dari jaringan distribusi obat yang berfungsi sebagai distributor yang mendistribusikan obat-obatan melalui sistem distribusi (Badan POM, 2007). Toffler dan Imber dalam bukunya yang terbit tahun 2002 mengatakan bahwa "Distributor adalah perusahaan atau perorangan yang bertindak sebagai perantara antara perusahaan manufaktur dan pengecer. Distributor mengadakan pergudangan untuk menyimpan barang dagangan, yang sering kali dibeli dari banyak perusahaan manufaktur berbeda, kemudian dijual (didistribusikan) kepada banyak pengecer maupun grosir". Holy Iacun Yunarto dalam bukunya *Sales and Distribution Management* mendefinisikan "Distributor adalah *intermediary* yang menjalankan banyak fungsi distribusi seperti membeli barang dari produsen, menyimpan barang, menjual barang dan lain-lain" (Frans M. Royan, 2009). David Sukardi Kodrat (2009) dalam bukunya *Manajemen Distribusi*, menyimpulkan bahwa distributor merupakan perantara untuk memindahkan produk atau jasa dari produsen ke konsumen.

2. Manajemen Logistik Pedagang Besar Farmasi (PBF)

Manajemen logistik adalah proses mengenai perencanaan dan pengetuan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, penyaluran, pemeliharaan, penghapusan, serta pengendalian (Subagya 1995). Menurut Aditama (2003), tujuan logistik diuraikan dalam 3 tujuan pokok, yaitu :

- a. Tujuan operasional, tersediannya barang serta bahan dalam jumlah yang tepat dan mutu memadai serta waktu yang dibutuhkan
- b. Tujuan keuangan meliputi pengertian bahwa tujuan operasionalnya dapat terlaksana dengan biaya serendah – rendahnya dengan hasil yang optimal
- c. Tujuan pengamanan, agar persediaan tidak terganggu oleh kerusakan, pemborosan, penggunaan tanpa hak, pencurian dan penyusutan yang tidak wajar lainnya.

Manajemen Logistik dalam lingkungan pedagang Besar Farmasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengelolaan secara strategis terhadap perencanaan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian serta pemantau

persediaan obat dan bahan obat (*stock, material, supplies, inventory*). Sistem manajemen mutu logistik di pedangang besar farmasi adalah sebagai berikut:

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Menurut Rogers kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan–tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor–faktor yang membentuk kinerja.

Kinerja (*performance*) menurut Bernardi dan Russel (dalam ramli, 2008) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu. Prestasi menekankan dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Karyawan logistik masing – masing memiliki tanggung jawab dalam menyusun, memastikan dan mempertahankan penerapan sistem manajemen mutu. focus pada pengeloaan kegiatan mulai dari pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pencatatan, dan penarikan obat kembali, serta melakukan korordinasi semua aspek demi memenuhinya kebutuhan penjaminan mutu suatu obat dan/ atau alat kesehatan

Kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (pabundu, 2006). Sedangkan mangkunegara (2009) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan (Handoko, 2002) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaiki prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Kesempatan kerja yang adil

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000; dalam Mangkunegara, 2010) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability + Motivation*

Motivation = *Attitude + Situation*

Ability = *Knowlage + Skill*

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan

yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Dale Timple (1992; dalam Mangkunegara, 2010), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Marthis dan Jackson Pengamatan dan analisis manajer tentang perilaku dan prestasi individu dalam bekerja memerlukan pertimbangan ketiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan hal-hal yang dikerjakan oleh pegawai bersangkutan.

Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/ demografis : usia, jenis kelamin., status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi

persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervise (Robbins SP)

4. Penilaian kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kualitas, Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan
2. Kuantitas, Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas, Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian, Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Mangkunegara (2010: 45) menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

- 1) Aspek kualitatif meliputi :
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b. Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - c. Jumlah kesalahan melaksanakan pekerjaan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- 2) Sedangkan aspek kuantitatif meliputi
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - c. Kemampuan menganalisis data, menggunakan mesin
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/ keberatan konsumen)

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektivitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2003.303). Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (2004, 114), gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Dalam dunia usaha seringkali tidak dapat membedakan seorang manajer dan pemimpin. Pemimpin cenderung memberikan arah dalam tindakan dan sikap, melibatkan visi serta penilaian dan hubungannya dengan bawahan berdasarkan pengaruh. Sedangkan manajer hubungannya berdasarkan otoritas atau kewenangan, menghasilkan sesuatu dan mengerjakan atau menyelesaikan hal-hal yang bersifat rutin.

Tabel 2.1. : perbedaan Pemimpin dan Manajer

Pemimpin :	Manajer :
Hubungan berdasarkan pengaruh	Hubungan berdasarkan otoritas
Memberikan arahan dalam tindakan, sikap	Menghasilkan sesuatu
Melibatkan visi dan penilaian	Menyelesaikan, melibatkan hal – hal yang lebih rutin
<i>People who do the right thing</i>	<i>People who do things right</i>

Kepemimpinan sebagai sebuah seni yang produktif dikemukakan oleh Siagian (1994:20) yang menyatakan ‘Leadership adalah gaya atau style seorang manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan membina bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja produktif.

Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, seorang pemimpin harus dapat memenuhi pemuasan kebutuhan dari SDM yang dimilikinya. Dengan kecakapan dan kewibawaan yang dimiliki seorang pemimpin akan mendorong kreativitas, partisipasi dan loyalitas bawahan dalam menyelesaikan tugas - tugasnya. Dan setiap pimpinan perlu menyusun program yang sistematis untuk mengembangkan para bawahannya, baik melalui jalur yang sifatnya informal seperti pemberian petunjuk untuk menunjukkan cara kerja yang benar, perbaikan kesalahan tanpa adanya sanksi maupun yang bersifat formal, sebagai sarana motivasi.

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh penulis berbeda, tetapi makna dan hakekatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Menurut Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan ada tiga macam, yaitu:

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikuti sertakan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses keputusan. Falsafah pemimpin ialah "bahwa bawahan hanya untuk pemimpin". Pemimpin hanya bertugas untuk melaksanakan keputusan yang ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman, dan hukuman, serta pengawasan yang dilakukan dengan ketat. Orientasi kepemimpinannya hanya berfokus kepada untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin menganut system manajemen tertutup (*Closed Management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan kepada para karyawan, pengkaderan kurang mendapatkan perhatian. (Hasibuan: 2005:170)

Gaya Kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secaraluas kepada bawahan. Setiap permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya

Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan bebas adalah gaya pemimpin yang hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil, dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:99-100) secara besar garis besar seorang pemimpin pada umumnya harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin mampu menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.
2. Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk menempati jabatan dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
3. Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan, cita – cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan, agar tujuan dan putusan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Tanggung jawab pemimpin menurut Ranupandojo dengan mengutip pendapat Miljus (1997:218) menyatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja realitas.
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya
3. Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
4. Memberikan suatu imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong motivasi
5. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan,
6. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif,
7. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.

Wewenang pemimpin dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu dari atas atau penetapan dari atas (*Top Down Authority*) dan dapat pula dari pilihan anggota yang akan menjadi bawahan (*Bottom Up Authority*).

6. Motivasi Karyawan

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Robbins (1991), motivasi adalah kemampuan untuk berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi tanpa mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Robbins (2003) menjelaskan teori Frederick dalam menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ada perbedaan antara faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan

kepuasan kerja sehingga kepuasan merupakan lawan dari ketidakpuasan. Lawan dari kepuasan kerja adalah tidak ada kepuasan, dan lawan dari ketidakpuasan adalah tidak ada ketidakpuasan. Dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau disebut juga *motivation*. Kebutuhan ini meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi. Bila faktor ini tidak ada di tempat kerja, pegawai akan kekurangan motivasi, namun tidak berarti tidak puas dengan pekerjaan mereka.
2. Kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja atau disebut juga *hygiene*. Kebutuhan ini meliputi gaji, pengawasan, keamanan, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antar pribadi dengan lingkungan atau konteks pekerjaan. Bila faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai tidak mengalami kepuasan atau tampak termotivasi, namun bila faktor-faktor tersebut tidak ada, pegawai akan merasa tidak puas.

Lebih lanjut Robbins (2003) menjelaskan mengenai teori kebutuhan Mc Clelland yang terfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Handoko (1995) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, sedang menurut Hasibuan (1996), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Jenis – jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajе memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik saja
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajе memotivasi bawahan dengan memberikam hukuman kepada mereka yang pekerjajannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum

Beberapa cara dalam pemberian motivasi positif menurut Siagian (1992), dalam bukunya *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, yaitu:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, berbentuk pujian terhadap hasil yang telah dicapai oleh para karyawan, yang dimaksudkan agar karyawan merasa dihargai atas apa yang telah ia

berikan kepada organisasi, sehingga secara tidak langsung akan berbuat yang sama bahkan mungkin akan lebih baik lagi.

2. Informasi merupakan pemberitahuan tentang tujuan, arah dan kegunaan dari pembagian dan pemberian tugas pada setiap karyawan, dengan demikian karyawan akan tahu apa yang harus dilakukan.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
Pemberian perhatian hendaknya secara tulus atau tidak dibuat-buat dan perhatian tersebut diberikan secara adil dan demokratis.
4. Persaingan adalah persaingan dengan jujur dan positif yang dapat memacu kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai target yang telah ditentukan. Sikap dasar ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan organisasi dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.
5. Partisipasi adalah keikutsertaan atau adanya tanggung jawab bersama diantara sesama karyawan dalam memajukan dan menguntungkan organisasi, karena setiap karyawan bukanlah berdiri sendiri sebagai individu tetapi bekerja dalam kelompoknya, saling bantu, saling bahu-membahu dalam segala hal yang menyangkut maju mundurnya organisasi. Maka peran aktif sesama karyawan merupakan modal dasar kemajuan organisasi.
6. Kebanggaan dapat dirasakan oleh setiap karyawan apabila karyawan berhasil menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan tepat waktu, sehingga akan menambah kepercayaan diri karyawan itu sendiri dalam memajukan organisasi.
7. Uang merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan terutama yang bersifat fisiologis.

7. Hubungan motivasi Dengan Kinerja

Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah

dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju meningkatkan kinerja karyawan

8. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah cara untuk meningkatkan pengetahuan bagi sumber daya manusia. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan mempunyai fokus untuk memberikan keahlian yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat (Simamora, 2006). Menurut Jan Bella, pelatihan, merupakan proses pengembangan dengan meningkatkan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial dalam pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*. Pelatihan yang merupakan proses pengembangan tersebut akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*nya makin baik (Hasibuan, 2008).

Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, ketrampilan, dan sikap. Perbaikan dan peningkatan perilaku kerja bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program kerja organisasi/lembaga. Perilaku yang perlu diperbaiki dan dikembangkan meliputi aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaannya (Hamalik, 2007).

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin

Untuk menghadapi perubahan-perubahan pada suatu organisasi, memerlukan pendidikan dan pelatihan yang merupakan penting bagi organisasi. Organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan pengertian jabatan. Untuk dapat melaksanakan jabatan itu maka orang tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan tentang bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Melalui pendidikan dan pelatihan, diharapkan kebutuhan dan kekurangan dapat dipenuhi, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan benar (Atmodiwiro, 2002).

Tujuan dari pelatihan adalah agar para karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan agar mengaplikasikannya dalam mendukung sistem mutu pada pendistribusian obat di pedagang besar farmasi. Pada saat sekarang ini pelatihan telah mendapat pengakuan bahwa untuk meraih keunggulan bersaing, pelatihan harus memasukkan tidak hanya sekedar pengembangan keterampilan dasar, tetapi pelatihan harus dipandang secara luas sebagai cara untuk menciptakan modal intelektual yang meliputi keterampilan dasar (keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan), keterampilan lanjutan (seperti bagaimana menggunakan teknologi untuk membagikan informasi dengan karyawan lainnya), memahami pelanggan atau sistem pembuatan, dan kreativitas yang dimotivasi sendiri.

Secara umum, sebagian besar pelatihan ditekankan pada keterampilan dasar dan keterampilan lanjutan. Namun beberapa perkiraan menyebutkan bahwa pekerjaan-pekerjaan pada tahun-tahun mendatang lebih menitikberatkan pada penggunaan pengetahuan. Dengan demikian akan menuntut karyawan untuk mengerti secara utuh tentang prinsip – prinsip Cara distribusi obat yang baik, berlaku aspek pengadaan, penyimpanan, penyaluran termasuk pengembalian obat dan / atau bahan obat dalam rantai distribusi. Pelatihan daya tinggi berkaitan dengan tujuan dan sasaran bisnis, menggunakan proses desain pengajaran untuk menjamin agar pelatihan menjadi efektif, dan membandingkannya dengan program pelatihan di perusahaan lain.

Efektifitas pelatihan juga tergantung pada upaya persiapan penyelenggaraan dan fasilitas atau sarana pelatihan yang memadai. Kirkpatrick (1996:13) menyatakan bahwa fasilitas pelatihan yang baik turut mempengaruhi sikap dari peserta pelatihan. Dari berbagai teori tentang pelatihan dapat disimpulkan unsur-unsur pendukung penyelenggaraan pelatihan meliputi :

Pelatihan juga dapat memutakhirkan keahlian dan ketrampilan para karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan sosial dan teknologi karena keterbelakangan ketrampilan dan gagasan akan merugikan perusahaan dalam persaingan usaha. Program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia mendorong munculnya inisiatif dan kreatifitas karyawan. Peningkatan pelatihan seorang karyawan juga akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupannya Handoko (1997:103) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai dua tujuan utama yaitu:

- a. Pelatihan dilakukan untuk menutupi adanya kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan tuntutan jabatan.
- b. Pelatihan dan Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan

Metode pelatihan yang tepat akan membantu peserta dalam mengerjakan tugas dengan baik, selain itu juga akan memotivasi peserta . Metode pelatihan juga menentukan terjadinya 'transfer of knowledge' pada peserta pelatihan yang sangat dibutuhkan dalam penyelesaian tugas.

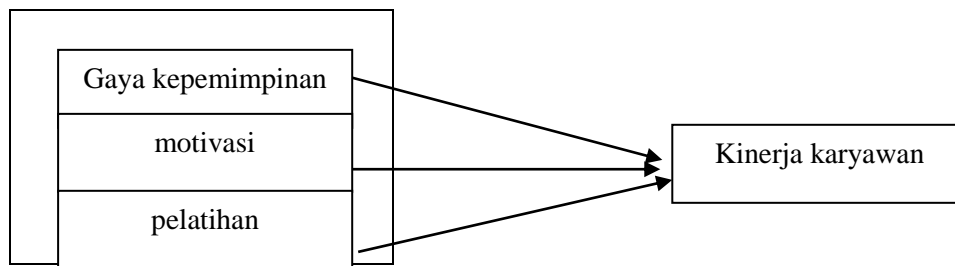
Metode adalah cara untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran. Para ahli pendidikan dewasa ini sepakat bahwa metode yang paling efektif adalah melibatkan para peserta pelatihan secara efektif dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Metode pengajaran dalam proses pelatihan sangat bervariasi tergantung seberapa besar partisipasi dari instruktur. Terdapat dua tingkat partisipasi instruktur dalam metode mengajar, yaitu metode mengajar dengan partisipasi instruktur tinggi seperti ceramah, team teaching, demonstrasi, tutoring, on the job training dan teletraining. Sedangkan metode mengajar dengan partisipasi instruktur

rendah adalah role playing, studi kasus, permainan, simulasi, field trip dan studi mandiri. Menurut Sastradipoera (2006:169)

9. Kerangka Konsep

Mangkunnegara (2009), mengungkapkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori – teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 kerangka konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menggali berdasarkan perhitungan statistik dengan metode yang digunakan deskriptif yaitu setelah digali dan diperhitungkan dengan angka – angka maka dijabarkan dengan kata – kata atau penjelasan dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen (bebas)

Variable yang nilainya menentukan penelitian lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel dependen (Nursalam, 2008). Gaya Kepemimpinana (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) Pada karyawan logistik Pedagang Besar Farmasi Banjarmasin

b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel respon akan muncul sebagai akibat manipulasi variabel-variabel lain (Nursalam, 2008). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) di Pedagang Besar Farmasi Banjarmasin

2. Definisi operasional

Definisi operasional mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati ketika melakukan pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena dengan menggunakan parameter yang jelas (Hidayat, 2012).

Tabel Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Alat ukur	indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan	suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat	Kuesioer	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan otoriter , indikatornya: Segala keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh - Gaya kepemimpinan demoktratis, indikatornya: Memberikan wewenang secara luas kepada para bawahannya - Gaya Kepemimpinan bebas indikatornya : Hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi 	Likert 1 -5

Motivasi	Motivasi kerja adalah daya dorong atau gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan	kuisione r	a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik saja	Skala liker
			b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum	

Pelatihan	Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan.	kuisi on er	Indikator pelatihan :	Likert 1-5
			<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan Menjalankan tugas - Pengetahuan Kelincahan mental berpikir dari segala arah 	
Kinerja karyawan	Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan..	kuisi one r	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan 2. Kuantitas, Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan. 3. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas 	

diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan dari empat pedagang besar farmasi (PBF) yaitu PBF PT A, B, C, dan D berjumlah 123 orang untuk meneliti kinerja karyawan logistik di empat Pedagang Besar Farmasi (PBF)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan logistik di empat Pedagang Farmasi (PBF) yang berjumlah 47 orang

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Saryono (2010), data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Kelebihan data primer adalah tingkat akurasi yang lebih tinggi. Data primer penelitian ini didapatkan dari hasil penelitian oleh peneliti kepada responden dengan menggunakan alat ukur kuesioner untuk kinerja karyawan logistik pada pedagang besar Farmasi di Banjarmasin

b. Data Sekunder

Menurut Saryono (2010), data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak lain, dimana data ini tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian. Data sekunder ini didapatkan dari Pedagang Besar Farmasi yang dapat mendukung data primer.

3.3 Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di empat Pedagang Besar Farmasi di kota Banjarmasin

a. Sasaran Penelitian

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan logistik pada Pedagang Besar Farmasi di Banjarmasin.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan melihat bahwa jumlah unit populasi relatif kecil, maka ditetapkan seluruh unit populasi yang bekerja sebagai karyawan logistik dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiono (2005) teknik sampling yang menjadikan seluruh unit populasi sebagai sampling disebut teknik sampling jenuh atau sensus, teknik ini digunakan pada populasi yang jumlahnya relative kecil.

3.5 Analisa Data

1. Pengolahan data

Dalam suatu penelitian, pengolahan data merupakan salah satu langkah yang penting. Hal ini disebabkan karena data yang diperoleh langsung dari penelitian masih mentah, belum memberikan informasi apa-apa dan belum siap untuk di sajikan (Notoatmodjo, 2010).

Menurut (Notoatmodjo, 2010) terdapat beberapa langkah dalam proses pengolahan data yaitu sebagai berikut :

a) *Editing* (pengecekan)

Merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner, yang terdiri dari kelengkapan, kejelasan tulisan, jawaban yang relevan terhadap pertanyaan, jawaban pertanyaan konsisten dengan jawaban pertanyaan yang lain.

b) *Coding* (pengkodean)

Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan peng“kodean” atau *coding*, dengan mengubah data yang berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

c) *Data entry* (memasukkan data)

Data, yakni jawaban dari masing-masing responden yang berbentuk kode (angka atau huruf) dimasukkan ke dalam program komputer. Dalam proses ini diperlukan ketelitian.

d) *Cleaning* (pembersihan data)

Pengecekan terhadap setiap data atau dari sumber data atau responden untuk melihat kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidak lengkapan dan sebagainya, kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi pada data tersebut.

2. Analisis data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yaitu regresi, yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian Gaya kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan logistik pada pedagang besar farmasi di Banjarmasin selain itu untuk menjawab tujuan dari penelitian yaitu Menganalisis Pengaruh secara Parsial dan simultan Gaya kepemimpinan, Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan logistik pada pedagang besar farmasi di Banjarmasin

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Asumsi linearitas adalah asumsi yang akan memastikan apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik dalam analisis regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Uji linearitas ini harus terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang sudah ditetapkan. Pengujian dilakukan dengan program SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviantion for Linearity*) lebih dari 0,05

b. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukr apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (Statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Penelitian ini menggunakan Analisis Grafik untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga uji statistik selanjutnya dapat disebut valid. Metode yang dipakai adalah dengan melihat *probability plot* yang dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu (karena residual) pada periode t dengan periode $t - 1$. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adaah regresi yang bebas atau autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW test) untuk pengambilan keputusannya menggunakan pertimbangan menurut Ghozali (2009) sebagai berikut:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper dound* (du) dan ($4-du$) maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Ini berarti tidak ada indikasi terjadinya autokorelasi ($du < d < 4 - du$)
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah *lower bound* (dl) maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada 0. Nilai berarti ada indikasi autokorelasi positif ($d < dl$).
3. Bila nilai DW lebih besar daripada ($4-dl$) maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada 0, berarti aa indikasi autokorelasi negatif ($d > 4-dl$).

4. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l) atau nilai DW Terletak antara ($4 - d_u$) dan ($4 - d_l$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan (jika $d_l \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$)

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah error varian (e_i) konstan diseluruh kasus dan variabel bebas (independent variable). Jika tidak konstan (terjadi heteroskedastisitas), maka hasil analisis kurang valid. Jika varian dari residual (variabel pengganggu) dari satu pengamatan kepengamatan tetap lain, maka disebut homoskedastisitas (homo = equal; scedasticity = spread, yaitu equal variance). Ada/tidaknya heteroskedastisitas dapat di uji dengan korelasi Rank Spearman. Jika nilai korelasi variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) signifikan pada tingkat kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan terdapat heterokedastisitas, di mana varian dari residual tidak homogen. Situasi heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil takasiran dapat menjadi kurang, atau melebihi dari yang semestinya

Alat Analisis

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan logistik). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan arah hubunga antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing varibel berhubungan positif atau negati dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat

$$\text{Rumus } y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan Logistik

- A = Konstanta
b₁b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = Gaya Kepemimpinan
X₂ = Motivasi
X₃ = Pelatihan

BAB IV

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

4.1 Hasil Penelitian

1. Sejarah

A. PBF PT. A

Pada tanggal 28 September telah berdiri CV. A yang berkedudukan di Jakarta dan didirikan oleh lima orang yaitu, Nobertus Raharjo Mulyono yang menjabat sebagai direktur utama, Soegiarto Moeljono, Ratnawati Muljono Bintoro, Dotorandus Winarto dan Salim Nugroho. Beberapa tahun kemudian para pemilik modalnya yaitu MR.Thomas NAS.ir.Joos p, Mr. Handoko Kurniadi. MR Joos Pribadi dan Mr. Lukman Leksmana bersepakat untuk mengembangkan usaha tersebut tepatnya pada tanggal 4 April 1972 menjadi PT . A yang berkedudukan serta berkantor pusat di Jakarta. PT. A itu sendiri adalah sebuah distributor farmasi, produk kesehatan / medis dan konsumen kosmetik di Indonesia dengan 34 cabang yang menyediakan layanan di seluruh Indonesia, yang dipasok ke lebih dari 14.988 apotik, 4.536 toko obat, 1.325 rumah sakit, dan kesehatan atau konsumen produk kosmetik untuk lebih 27.918 outlet, dengan jumlah keseluruhan lebih dari 64.000 pelanggan aktif.

B. PBF PT.B

PT.B merupakan salah satu perusahaan tertua dan terbesar di Indonesia yang telah menunjukkan prestasi yang membanggakan. Awal perusahaan ini berdagang gula yang didirikan oleh OeiTjie Sieng dengan nama Kiang Wan pada tahun 1863 di Semarang. Kepemimpinan perusahaan diwariskan kepada putrinya OEI tiong ham pada tahun 1865, beliau adalah konglomerat terbesar di Indonesia. Kemudian pada tahun 1961 Pemerintah RI mengambil ahli perusahaan tersebut lalu pada tahun 1964 perusahaan yang semula bernama Kian Gwan berubah nama menjadi PT.Rajawali Nusantara Indonesia.

Disamping menggunakan usaha gula PT. B Indonesia pun mulai berpacu mengembangkan usahanya dengan merambah berbagai bidang diantaranya ke bidang farmasi, agribisnis, dengan, vertidikasi pertanian dan kehutanan yang meliputi industri kelapa sawit, kulit, makanan lemak dan bidang ternak umum.

C. PBF C

Dalam perjalanannya sampai sekarang PT C telah memulai lima periode perkembangan sebagai berikut :

1. Tahun 1957 – 1959 ditandai dengan Nasionalisasi perusahaan – perusahaan milik Belanda yaitu, N.V. Rathkamp ; N.V. van Gorkom ; N.V. Bavosta ketiga-tiganya berpusat di Jakarta , N.V Ondemening Yodium Watudakon Mojokerto. Pelaksanaan Nasionalisasi tersebut di koordinasi oleh Badan Pengambil alian perusahaan – perusahaan Farmasi milik Belanda (BAPPAHAAR)
2. Tahun 1960 - 1968 perusahaan- perusahaan farmasi milik Belanda yang di nasionalisasikan dan jadikan perusahaan-perusahaan negara farmasi (PNF) di bawah koordinasi badan pimpinan umum (BPU) Farmasi Negara sebagai peleburan BAPPAHAAR yang bernaung di bawah departemen kesehatan. perusahaan – perusahaan. Negara farmasi yang didirikan antara lain : PNF raja farma, Nuranin Farma, NPF Nakula Farma di Jakarta, PNF. Bhineka di bandung, dan PNF Sari Wisada di Yogyakarta.
3. Tahun 1969 – 1970 dalam rangka pernetiban dan penyeder hanaan setiap usaha milik Negara. perusahaan – perusahaan Negara Farmasi tersebut di gabung kan dan dilebur ke dalam perusahaan Negara Farmasi dan alat kesehatan.
4. Tahun 1971 berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No.16 tahun 1971 yang berlaku pada tanggal 19 Maret tahun 1971, perusahaan Negara Farmasi dan alat kesehatanakhirnya di nyatakan lulus ujian menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), status sebagai Perseroan Terbatas , dikukuhkan pada tanggal 16 agustus 1971 dengan akhta notaries No. 508 tahun 1971 oleh notaries Soeleman Ardjosasnito yang beralamat di Jln. Jendral adiwinata, SH.No 55 jakarta dan di umumkan di dalam berita Negara.
5. Tahun 2000 dengan akhta notaries No.22 yang merupakan akhta perubahan anggaran dasar oleh notaries Wahjono Harjo, SHH. berdasarkan surat penetapan Pengadilan Negeri Jakarta Tanggal 31 agustus 2000 No. 70 / CN / HKN. P/PN / Jak . Selain pengganti dari Imas

Fatimah Sarjana Hukum, dimana PT. C yang semula berstatus perseroan yang go public dengan nama Perseroan Terbatas C . TBK dan di umumkan di dalam tambahan berita Negara RI tanggal 19 desember No. 101.

D. PBF PT D

PT D ini didirikan pada tahun 1973. Ini dimulai dari 4 (empat) kantor cabang dan terlibat dalam distribusi bahan baku farmasi dan barang jadi. Pada tahun 1985, Masa Bhakti Surya diakuisisi dan menjadi salah satu perusahaan utama dalam Mensa Group. Pada tahun 1993 namanya diubah menjadi Mensa Binasukses untuk mencerminkan hubungan dengan Mensa Group. Dengan perubahan nama awal.

Saat ini PT D merupakan perusahaan distribusi farmasi , alat kesehatan terbesar dan kelompok konsumen distributor peringkat dalam sepuluh distributor farmasi nasional atas dan telah mendapatkan kepercayaan dari prinsipal multinasional dan nasional.

Komitmen PT. D sebagai perusahaan distribusi menyediakan distribusi dan solusi untuk produk kesehatan melalui seluruh cabang kami dengan baik Distribution Practice Standard.

2. VISI dan MISI

A . PBF PT. A

Visinya adalah Sebuah perusahaan yang mempunyai visi memberikan pelayanan produk kesehatan atau konsumen secara luas dengan baik dan Misinya adalah distributor farmasi yang terdepan di Indonesia dan menjadi pilihan baik bagi Principal maupun pelanggan.

A. PBF PT B

Visinya adalah Menjadi pemimpin perusahaan distribusi dan penyedia jasa wilayah kalimantan. Misinya yaitu memiliki komitmen standart Nasional dengan mendistribusikan barang – barang farmasi, peralatan kesehatan, diagnostic, medical herbal dan makanan kesehatan

B. PBF PT C

Menjadi perusahaan Distribusi Farmasi dan Produk Kesehatan yang dapat dipercaya. Misinya yaitu memastikan kualitas produk yang dikirim ke pelanggan dengan penanganan dan SOP yang benar

C. PBF PT D

Menjadi perusahaan penyedia produk farmasi, alat kesehatan yang unggul dan mampu menjaga mutu kualitas barang dengan baik. Senantiasa memuaskan setiap pelanggan dan principal dengan tugas mendistribusikan produk farmasi dan alat kesehatan secara efektif dan efisien serta selalu menjaga manajemen mutu.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan logistik di PBF yang ada di Banjarmasin, dimana jumlah seluruhnya sebanyak 47 sampel. Karakteristik responden yang diteliti terdiri dari : umur, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan

Tabel 2. Rincian Jumlah Sampel Peneliti Per Tiap PBF

Nama PBF	Jumlah Karyawan PBF	Jumlah Sampel
PBF PT.A	32	10
PBF PT. B	43	12
PBF PT. C	38	14
PBF PT. D	35	11
Total	148	47

Secara umum PBF cukup terbuka menerima penelitian untuk dapat melakukan penelitian di sarannya. Demikian pula partisipasi responden untuk mengisi kuesioner cukup baik. Tabel berikut menggambarkan karakteristik responden.

Tabel 3. Deskriptif Umur responden di PBF PT A, B, C, dan D

No	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 – 29	25	53,20
2	30 – 39	16	34,04
3	≥40 tahun	6	12,76
	Total	47	100

Sumber : Data Primer dioah 2016

Berdasarkan umur responden sebagian besar responden berumur 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 25 orang (53, 20 %), umur antara 30 – 39 tahun sebanyak 16 orang(34,04 %) dan umur \geq 40 tahun 6 orang (12,76%). Rata – rata responden di dominasi petugas yang dewasa, dan diharapkan menjadi modeling bagi karyawan logistik dalam mencapai kematangan dan produktif dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. Jumlah responden PBF A,B,C,D Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki – laki	38	80,85
2	Perempuan	9	19,15
	Total	47	100

Berdasarkan tabel 5.2.3 dapat diketahui karyawan logistik PBF A, B, C, D yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 38 orang (80,85 %) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (19,15). Jika diamati dari presentase tersebut, maka karyawan logistik lebih banyak adalah laki – laki dibanding dengan perempuan. Hal ini sesuai dengan anggapan bahwa pekerja logistik adalah pekerja yang berat dan perlu tenaga dalam menjalankan tugas.

Tabel 5. Jumlah Responden PT PBF A,B,C,D Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SLTA	10	21,28
2	DIPLOMA	24	51,06
3	SARJANA	13	27,66
	Total	47	100

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 5.2.4 dapat diketahui karyawan logistik di PBF A, B, C, D yang latar belakang pendidikan SLTA adalah sebanyak 10 orang (21,28 %), karyawan yang paling banyak dengan lulusan dengan DIPLOMA adalah sebanyak 24 orang (51,06 %), karyawan logistik dengan lulusan SARJANA sebanyak 13 orang (27,66 %).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dan reabilitas instrumen gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan memperlihatkan hasil yang valid dan reliabel untuk semua item pernyataan dari kuesioner. Item gaya kepemimpinan dari 9 pertanyaan, motivasi terdiri dari 6 pertanyaan, pelatihan ada 4 pernyataan dan kinerja karyawan logistik 10 pernyataan. Dari hasil perhitungan uji validitas semua item pernyataan didapat hasil nilai validitas (*item – Total Correlation*) semua item pernyataan dikatakan *valid*, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen / angket atau bahan tes dinyatakan *valid* atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien $r_{hitung} \geq 0,300$ (Sudarmoto,2005).

Tabel 6. Hasil uji validas dan reabilitas instrumen penelitian

KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN						
No item	Nilai item – total cerrelation	Nilai r tabel	Jumlah sampel	Kesimpulan	Nilai cronbach's alpha	Kesimpulan
P1	0,741	0,03	20 sampel	Valid	0,864	Reliabel
P2	0,650					
P3	0,371					
P4	0,802					
P5	0,766					
P6	0,707					
P7	0,573					
P8	0,502					
P9	0,511					

KUESIONER MOTIVASI KERJA						
No item	Nilai item – total cerrelation	Nilai r tabel	Jumlah sampel	Kesimpulan	Nilai cronbach's alpha	Kesimpulan
P1	0,563	0,03	20 sampel	Valid	0,847	Reliabel
P2	0,554					
P3	0,622					
P4	0,621					
P5	0,766					
P6	0,741					

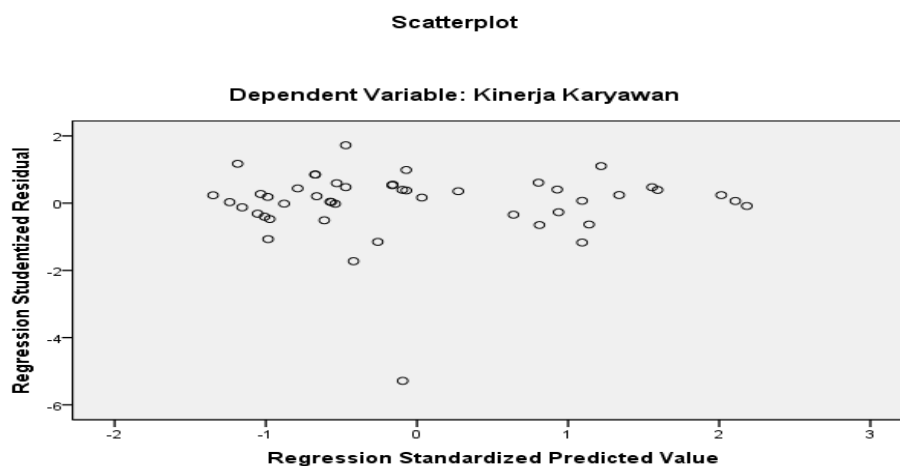
KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN						
No item	Nilai item – total cerrelation	Nilai r tabel	Jumlah sampel	Kesimpulan	Nilai cronbach's alpha	Kesimpulan
P1	0,419	0,03	20 sampel	Valid	0,699	Reliabel
P2	0,358					
P3	0,521					
P4	0,659					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN						
No item	Nilai item – total cerrelation	Nilai r tabel	Jumlah sampel	Kesimpulan	Nilai cronbach's alpha	Kesimpulan
P1	0,670	0,03	20 sampel	Valid	0,879	Reliabel
P2	0,514					
P3	0,537					
P4	0,815					
P5	0,653					
P6	0,533					
P7	0,596					
P8	0,570					
P9	0,535					
P 10	0,691					

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah Heterokedastisitas



Gambar 1 .Hasil Uji Heteroskedastisitas Semua Variabel

Dari Gambar 5.5 terlihat titik-titik menyebar secara acak (*random*), baik di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

2. Uji Linearitas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Uji regresi linear dasar pengambil keputusan dalam uji lineartitas adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dan Y adalah linear tetapi apabila probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y tidak linear

- a. Linearitas hubungan variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji linearitas hubungan variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan logistik

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	414.801	20

Gaya Kepemimpinan	Linearity	363.690	1
	Deviation from Linearity	51.111	19
	Within Groups	110.050	26
	Total	524.851	46

ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	20.740	4.900
Gaya Kepemimpinan	Linearity	363.690	85.924
	Deviation from Linearity	2.690	636
	Within Groups	4.233	

Berdasarkan tabel 5.5.2.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Deviation from Linierity*) = 0,636 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan logistik mempunyai hubungan yang Linear.

- b. Linearitas hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 8 sebagai berikut

Tabel 8. Hasil uji linearitas hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan logistik

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	371.468	14
Motivasi	Linearity	315.210	1

	Deviation from Linearity	56.258	13
	Within Groups	153.383	32
	Total	524.851	46

ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	26.533	5.536
Motivasi	Linearity	315.210	65.762
	Deviation from Linearity	4.328	.903
	Within Groups	4.793	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Deviation from Linierity*) = $0,903 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi dengan kinerja karyawan logistik mempunyai hubungan yang Linear.

- c. Linearitas hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 9 sebagai berikut

Tabel 9. Hasil uji linearitas hubungan variabel pelatihan dengan kinerja karyawan logistik

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	342.729	10
Pelatihan	Linearity	324.826	1
	Deviation from Linearity	17.902	9
	Within Groups	182.123	36

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	342.729	10
Pelatihan	Linearity	324.826	1
	Deviation from Linearity	17.902	9
	Within Groups	182.123	36
	Total	524.851	46

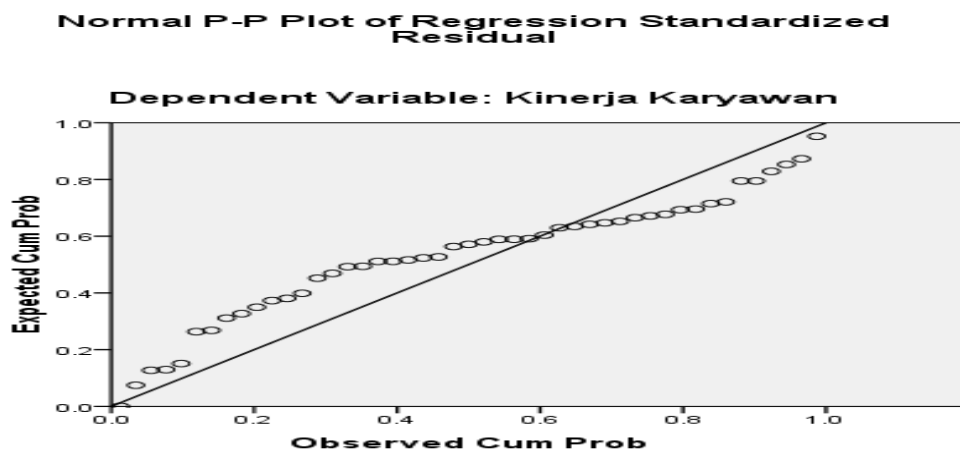
ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	34.273	6.775
Pelatihan	Linearity	324.826	64.208
	Deviation from Linearity	1.989	.393
	Within Groups	5.059	

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Deviation from Linierity*) = 0,393 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara pelatihan dengan kinerja karyawan logistik mempunyai hubungan yang Linear.

3. Uji Normalitas

Pada penelitian uji normalitas untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Penelitian ini menggunakan Analisis Grafik untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga uji statistik selanjutnya dapat disebut valid. Metode yang dipakai adalah dengan melihat *probability plot* yang dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Gambar 2. korelasi antar variabel bebas

Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar diatas merupakan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap kinerja, sesuai dengan prinsip normalitas pada maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja sesuai masukan semua variabel independen.

d. Pengujian Hipotesis

1. Hasil pengujian hipotesis secara partial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi Banjarmasin.

Nilai signifikan t variabel gaya kepemimpinan (X_1) Adalah sebesar 0,02 hasil ini lebih kecil dari nilai taraf signifikan alpha 0,05, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi di banjarmasin dapat diterima

2. Hasil pengujian hipotesis secara partial motivasi terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi Banjarmasin.

Nilai signifikan t variabel motivasi (X_2) Adalah sebesar 0,19 hasil ini lebih kecil dari nilai taraf signifikan alpha 0,05, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi di banjarmasin dapat diterima.

3. Hasil pengujian hipotesis secara partial pelatihan terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi Banjarmasin.

Nilai signifikan t variabel pelatihan (X_3) Adalah sebesar 0,27 hasil ini lebih kecil dari nilai taraf signifikan alpha 0,05, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi di banjarmasin dapat diterima.

4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi di Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi di Banjarmasin. Hal ini terbukti dari nilai signifikan F (0,000) lebih kecil dari nilai taraf signifikan alpha 0,05. Berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi dapat diterima. Penjelasan di atas sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, jika nilai signifikan F lebih kecil dari nilai taraf signifikan alpha 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau variabel kinerja karyawan logistik pedagang

besar farmasi dibanjarmasin dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan.

e. Koefisien Determinasi Total

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (Variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Kriteria pengambilan kesimpulan hasil uji yaitu jika nilai *p-value* (nilai signifikan) lebih kecil dari nilai α 0,05 (taraf signifikan yang sudah ditetapkan) maka berarti ada pengaruh linear antara variabel independen X_1 gaya kepemimpinan, X_2 Motivasi dan X_3 pelatihan dengan variabel Y kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi

a. Uji Partial koefisien Regresi atau uji t koefisien regresi

Uji partial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas X benar – benar memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Y. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah suatu variabel x masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel y. Hasil uji t koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh secara partial antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan logistik dapat dilihat dalam tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil uji koefisien regresi antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dengan kinerja karyawan logistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.525	1.358	13.639	.000

Gaya Kepemimpinan	.207	.063	.417	3.267	.002
Motivasi	.227	.093	.274	2.430	.019
Pelatihan	.296	.129	.273	2.297	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10 memperlihatkan bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,002, nilai signifikan variabel motivasi yaitu 0,019 dan nilai signifikan variabel disiplin kerja yaitu 0,027, dengan demikian nilai gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, dapat disusun persamaan model regresi linier berganda yang dibangun dari hasil perhitungan regresi untuk masing – masing variabel bebas termasuk konstantanya dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 18,525 + 0,02 X_1 + 0,019 X_2 + 0,027 X_3$$

Tanda dari masing – masing koefisien pada model regresi tersebut adalah positif yang secara teoritis tidak menyimpang, maksudnya adalah secara teori pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan adalah searah dengan peningkatan kinerja karyawan logistik

b. Uji simultan atau uji ragam regresi atau varian regresi

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variabel variabel – variabel bebas X dan terikat Y, atau setidaknya – tidaknya antara salah satu variabel X dengan variabel Y, benar – benar terdapat pengaruh linier (linear relation). Uji anova untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan logistik dapat dilihat dalam tabel 5.7.2 sebagai berikut

Tabel 11. Uji anova antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan logistik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.736	3	135.579	49.357	.000 ^a
	Residual	118.115	43	2.747		
	Total	524.851	46			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5.7.2 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti secara simultan ada pengaruh linear antara variabel independen X_1 gaya kepemimpinan, X_2 Motivasi dan X_3 pelatihan dengan variabel dependen Y kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi

c. penentuan Variabel paling dominan

Cara menentukan mana variabel dominan dalam uji regresi adalah esitmasi pemilihan nilai terbaik. Hal ini dikarenakan apabila nilai dari r lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikan yang sudah ditetapkan). Pada data yang diperoleh nilai r gaya kepemimpinan sebesar 0,02, r Motivasi sebesar 0,19 dan r pelatihan sebesar 0,27. Maka variabel yang paling dominan adalah variabel gaya kepemimpinan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa:

1. Hasil penelitian terbukti bahwa faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan logistik Pedangan Besar Farmasi. Nilai t statistik variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,02 hasil ini lebih kecil dari nilai taraf signifikan alpha 0,05, yang

berarti variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan logistik di pedagang besar farmasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi prosentase rata –rata keseluruhan gaya kuisisioner Gaya kepemimpinan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik, diartikan apabila gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan kewibawaan pimpin dimata karyawan, diartikan apabila gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan kewibawaan pimpinan dimata karyawan, dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kondisi ini terjadi karenan peranan pemimpin sebagai *top manajer*, yang berfungsi dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan. Kepemimpinan yang baik akan membuat membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan logistik yaitu gaya kemimpinan yang demokratis, Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan – pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahannya. Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:99-100) secara besar garis besar seorang pemimpin pada umumnya harus mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

- a. Seorang pemimpin mampu menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.

- b. Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk menempati jabatan dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
- c. Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan, cita – cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan, agar tujuan dan putusan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi dengan nilai t statistik variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,015 hasil ini lebih kecil dari nilai 0,05 yang berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi. Hasil Penelitian heni purwanti (2013) mendukung pernyataan nilai signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mendorong seseorang melakukan aktivitas, motivasi memberikan nilai positif serta mengarah terhadap nilai yang dirasakan, motivasi dapat meningkatkan taraf hidup seseorang untuk menjadi lebih baik. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Untuk itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan, agar penjaminan mutu distribusi obat dan profit perusahaan dapat terus berkembang. Robbins (2003) menjelaskan teori Frederick dalam menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ada perbedaan antara faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan kepuasan kerja sehingga kepuasan merupakan lawan dari

ketidakpuasan. Lawan dari kepuasan kerja adalah tidak ada kepuasan, dan lawan dari ketidakpuasan adalah tidak ada ketidakpuasan. Dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia adalah:

3. Kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau disebut juga *motivation*. Kebutuhan ini meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi. Bila faktor ini tidak ada di tempat kerja, pegawai akan kekurangan motivasi, namun tidak berarti tidak puas dengan pekerjaan mereka.
 4. Kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja atau disebut juga *hygiene*. Kebutuhan ini meliputi gaji, pengawasan, keamanan, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antar pribadi dengan lingkungan atau konteks pekerjaan. Bila faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai tidak mengalami kepuasan atau tampak termotivasi, namun bila faktor-faktor tersebut tidak ada, pegawai akan merasa tidak puas.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi dengan nilai signifikan t variabel Pelatihan (X_3) adalah sebesar 0,027 hasil ini lebih kecil dari nilai 0,05 yang berarti variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan logistik pedagang besar farmasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013) yang mengungkapkan adanya kontribusi yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan logistik dengan arah positif, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan yang diberikan secara berkala dan hasil penelitian yang didapat langsung diterapkan di lapangan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan logistik harus baik, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Program pelatihan bertujuan

agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian lainnya oleh Heni (2015) Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh tingkat signifikan 0,003, karena pada alpha 5% tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig} < 0,5$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif. Pelatihan merupakan salah satu cara yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. bahwa program pelatihan Program pelatihan atau dengan istilah "Training" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. (*Ahmad Elqorni, Maret 2009*). Karyawan biasanya telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Tidak jarang pula karyawan yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang telah berpengalamanpun perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijaksanaan dan prosedur perusahaan. (*Hamzah ; 2010*). Pelatihan ini ditujukan bagi karyawan yang baru maupun karyawan yang telah lama berada dalam organisasi. Sehingga nantinya akan didapatkan kualitas karyawan yang mempunyai ketrampilan yang merata, yang pada akhirnya akan sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

4.3 Luaran yang Dicapai

Luaran yang dicapai adalah presentasi oral dan prosiding di seminar internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi* Cetakan Kedua. Grasindo. Jakarta.
- Andiana 2012, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mulia Jaya Abadi 2012*, Tesis Fakultas Ekonom dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2012
- Badan Pengawas Obat dan Makanan 2007. *Pedoman Cara Distribusi Obat yang Baik*, Jakarta.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. 2006. *Pedoman Cara Produksi Obat yang Baik*, Jakarta.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan 2012. *Pedoman Cara Produksi Obat yang Baik*, Jakarta.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. 2016. *Daftar Periksa (Checklist) Pemetaan PBF PBBBBF*, Banjarmasin
- Departemen Kesehatan RI. 1999. *Pokok Program dan Program Perencanaan Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010*, Jakarta
- Departemen Kesehatan RI, *Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 918/Menkes/Per/X/1993 tentang Pedagang Besar Farmasi*, 1993
- Departemen Kesehatan RI, *Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 1191, Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan*
- Departemen Kesehatan RI, 2001 *Pedoman Pengelolaam Publik dan Perbekalan Kesehatan*. Jakarta
- Departemen Kesehatan RI. 2002. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 1191, Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 918/Menkes/Per/X/1993 tentang Pedagang Besar Farmasi*.
- Handoko, Martin 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta Kanisius.
- Hasibuan, Malayu, S. P., 2008 *Manajemen Sumber Daya*, Cetakan ke-11, Bumi Aksara, Jakarta.

- Kiptiah 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin*, Tesis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin
- Undang-Undang Kesehatan RI No 36 tahun 2009, tentang Kesehatan.*
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I Bandung PT Refika Aditama
- Mar'at, Samsunuwiyati & Kartono Lieke Indieningsih. 2006. *Perilaku Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Cetakan kesatu. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi* “ , Jilid Prehallindo, Jakarta.
- Stoner, James A.F. 1989. *Manajemen* Jilid 1 edisi Ke 2 Erlangga
- Siagian S.P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke -3 Yogyakarta ; Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siagian, Sondang P 1988, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gunung Agung
- Undang-Undang Kesehatan RI No 36 tahun 2009, tentang Kesehatan.*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Anggaran Biaya Penelitian

No	Jenis Pengeluaran	Harga Satuan	Total (Rp)
1	Gaji Peneliti	Rp. 350.000 x 2 Orang	700.000
2	Penggandaan Proposal	Rp.150.000 x 3 buah	450.000
3	Kertas A4	Rp. 50,000 x 2 pack	100.000
4	Pulpen	Rp. 25.000 x 2 pack	50.000
5	Perjalanan	Rp. 275.000 x 4 Orang	1.100.000
6	Konsumsi Peserta Penelitian	Rp. 15.000 x 40 Orang	600.000
7	Seminar hasil	Rp. 500.000	500.000
Jumlah			3.500.000

Lampiran 2. Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Tahun 2017/2018			
	Triwulan			
	1	2	3	4
Studi Literatur				
Penyusunan Proposal				
Pengumpulan Data				
Pengolahan Data				
Penulisan Laporan				
Publikasi				

Lampiran 3. Susunan Organisasi Tim Peneliti

No	Nama/NIDN	Instansi awal	Bidang Ilmu	Alokasi waktu (Jam/Minggu)	Uraian Tugas
1	Tuti Alawiyah	STIKES	Farmasi	15	Membuat proposal, melakukan pengumpulan data, dan menulis laporan
2	Ibrahim	STIKES	Kimia	2	Membantu ketua tim

Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota

1. Biodata Ketua

1	NamaLegkap	Tuti Alawiyah, S.Farm., MM., Apt
2	JenisKelamin	P
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	19.44.2015.104
5	NIDN	1120108801
6	Tempat dan TanggalLahir	Banjarmasin, 20 Oktober 1988
7	E-mail	tuticiput88@gmail
8	NomorTelepon/HP	081255558933
9	AlamatKantor	Jl. Pramuka No. 2
10	NomorTelepon/Faks	-
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	-
12	MataKuliahyang Diampu	1. Manajemen Farmasi 2. Kimia Medisinal 3. Undang-undang Etik Kefarmasian