



JKIS:
Jurnal Komunikasi
dan Ilmu Sosial

E-ISSN: 2963-0517
P-ISSN: 2963-0525

<https://dinastires.org/JKIS> ✉ dinasti.info@gmail.com ☎ +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i2>

Received: 09 Mei 2024, Revised: 18 Mei 2024, Publish: 28 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apotek (Studi Pada Puskesmas di Kabupaten Bandung)

Ujang Sodikin¹, R. Jusdijachlan², Widiya Avianti³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: Ujang Sodikin, 2023. *Impact Of Competence And Work Motivation On Pharmacist Performance (A Study On Puskesmas In The Environment Of Bandung Prefecture)*, University Of Winayamukti Postgraduate Program Thesis Master Of Management Studies Program. Under The Guidance Of Deden Komar Priatna And Rena Tresna Wulandhani. This Research Aims To Analyze And Know The Influence Of Competence And Motivation Of Work On The Performance Of Pharmacist Puskesmas Drug Managers In The Health Service District Of Bandung. The Research Methods Used Are Descriptive And Verification Analysis, Measuring The Research Using A Likert Scale. In This Study, The Population Was A Pharmacist Managing Puskesmas Drug In Bandung District Which Numbered 62 People With Sampling Using Saturated Samplings Technique. Data Analysis Techniques Using Statistical Data Analysis And Track Analysis (Path Analysis). Based On The Results Of The Hypothesis Testing, It Can Be Found That Both Competence And Motivation Simultaneously Have A Significant Influence On The Performance Of The Pharmacist And Are Influenced By Other Variables That Have Not Been Studied. Partial Testing Has Shown That Competence And Motivation Directly And Indirectly Influence The Performance Of Puskesmas Pharmacists. Puskesmas And Health Services Should Improve The Competence Of Their Employees Through Education And Training As Well As Increased Work Motivation Through Efforts To Give Appreciation Of Achievements And Rewards. Advanced Research Is Needed To Identify Variations Of Other Factors That Affect Performance Improvements Outside The Research Variable.

Keywords: Competence, Work motivation, Performance, Pharmacist, Puskesmas

Abstrak: Ujang Sodikin, 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apoteker (Suatu Studi Pada Puskesmas Di Lingkungan Kabupaten Bandung), Tesis Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen. Dibawah Bimbingan Deden Komar Priatna Dan Rena Tresna Wulandhani. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apoteker Pengelola Obat Puskesmas Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung. Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Analisis Deskriptif Dan Verifikatif, Alat Ukur Penelitian Menggunakan Skala Likert. Dalam Penelitian Ini, Populasi Adalah Apoteker Pengelola Obat Puskesmas Di Kabupaten Bandung Yang Berjumlah 62 Orang Dengan

Pengambilan Sampel Menggunakan Tehnik Sampling Jenuh. Teknik Analisis Data Menggunakan Analisis Data Statistik Dan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan Hasil Pengujian Hipotesis Dapat Diketahui Bahwa Kompetensi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Memberikan Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Apoteker Serta Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Diteliti. Pengujian Secara Parsial Diketahui Bahwa Kompetensi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Apoteker Puskesmas. Puskesmas Dan Dinas Kesehatan Harus Meningkatkan Kompetensi Pegawainya Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Serta Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Upaya Pemberian Apresiasi Pencapaian Dan Reward. Perlu Dilakukan Penelitian Lanjutan Untuk Mengidentifikasi Variasi Faktor Lain Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Diluar Variabel Penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja, Apoteker, Puskesmas

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan pembangunan kesehatan dalam mewujudkan derajat kesehatan yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan, sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah berbagai masalah kesehatan yang belum sepenuhnya dapat diatasi. Saat ini kita masih menghadapi beberapa isu serius diantaranya penyakit infeksi yang belum sepenuhnya dapat dikendalikan sehingga prevalensinya masih tinggi diantaranya sekitar 2,6 juta (1,68%) ibu hamil positif Hepatitis B, Tuberkulosis 351.936 kasus, Demam Berdarah Dengue (DBD) 108.303 kasus. Beberapa penyakit infeksi masih menunjukkan peningkatan diantaranya kasus suspek Pneumonia pada balita meningkat dari 10% di tahun 2010 menjadi 34,8% di tahun 2020. Untuk menangani berbagai penyakit tersebut, diperlukan jumlah dan jenis sediaan farmasi dan alat kesehatan yang cukup untuk diagnosis, pengobatan, pencegahan, dan pengendalian faktor risiko untuk mencegah komplikasi. Data tahun 2021 dari Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) menunjukkan bahwa ketersediaan obat dan alat kesehatan telah meningkat. Antara tahun 2016 dan 2021, izin edar diberikan untuk 21.577 produk obat, 15.005 produk obat tradisional, dan 219.077 produk kosmetik. Dalam tiga bulan terakhir tahun 2021, izin edar diberikan untuk 23.537 produk kosmetik dan 6.638 alat kesehatan. (Kementerian Kesehatan RI, 2023) .

Produksi, distribusi, dan pelayanan farmasi meningkat bersamaan dengan peningkatan jumlah dan jenis sediaan farmasi dan alat kesehatan tersebut. Dari tahun 2016 hingga 2020, jumlah rumah sakit di Indonesia meningkat sebesar 12,86%. Pada tahun 2020, terdapat 2985 rumah sakit, 10.203 puskesmas, 4.095 sarana produksi, dan 45.775 sarana distribusi farmasi, termasuk 30.199 apotek.

Prasarana kesehatan yang memadai meliputi tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan yang memenuhi standar, antara lain rumah sakit, puskesmas, klinik, dan apotek, dengan memiliki infrastruktur yang memadai, masyarakat dapat mengakses berbagai layanan kesehatan, mulai dari pencegahan hingga layanan kesehatan yang lebih kompleks. Sanitasi yang memadai juga mencakup fasilitas seperti ruang operasi, laboratorium diagnostik, dan tempat tidur rumah sakit yang memadai.

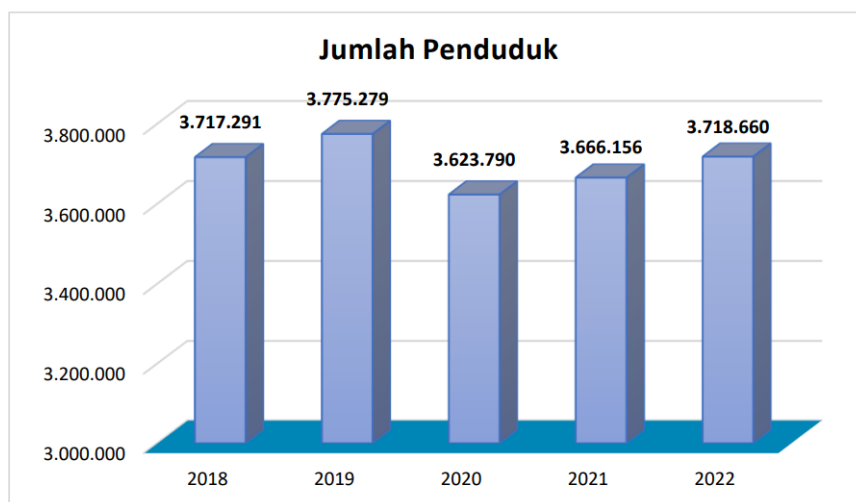
Kualitas pelayanan kesehatan juga sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan yang berkualitas. Tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, apoteker dan tenaga medis lainnya. Mereka harus memiliki pengetahuan mendalam tentang bidangnya, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan layanan yang aman dan efektif. Kemampuan berkomunikasi dengan pasien, menganalisis masalah kesehatan dan merumuskan rencana perawatan yang tepat juga merupakan bagian dari kualitas tenaga kesehatan yang berkualitas.

Kebutuhan tenaga kesehatan, khususnya apoteker, meningkat sebagai akibat dari peningkatan kebutuhan sediaan farmasi dan alat kesehatan serta perkembangan fasilitas

elayanan kefarmasian. Apoteker memiliki kewenangan untuk melakukan praktik kefarmasian, termasuk pembuatan, pengendalian mutu sediaan farmasi, pengamanan, pengadaan, penyimpanan, dan pendistribusian obat, pemberian obat atas resep dokter, penyediaan informasi tentang obat, pengembangan obat, bahan obat, dan obat tradisional. Di sisi lain, penerima pelayanan kefarmasian sekarang dapat mengakses berbagai informasi dengan lebih cepat, yang mendorong perubahan gaya hidup dan persepsi mereka tentang obat-obatan dan sediaan farmasi lainnya. Dengan perkembangan ini, penerima pelayanan kefarmasian lebih cenderung melakukan pengobatan mandiri. Penerima pelayanan kefarmasian sekarang dapat mengakses informasi tanpa batas, termasuk mendapatkan obat. Namun, informasi dan produk yang mereka terima tidak selalu akurat dan berkualitas, sehingga pengobatan yang diberikan kurang tepat, pengobatan mandiri penerima pelayanan kefarmasian memerlukan bantuan apoteker agar tepat guna dan aman.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 PP No.51 Tahun 2009 tentang Pekerjaan Kefarmasian, apoteker merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki kewenangan dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan kefarmasian. Sebagai pelaku utama pelayanan kefarmasian yang berfungsi sebagai pelaksana atau pemberi pelayanan kesehatan, apoteker diberi wewenang sesuai dengan kompetensi pendidikan yang diperolehnya.

Kabupaten Bandung merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Barat, dengan luas + 176.238,67 Ha atau 1.762,39 Km² . Secara geografis, Pemerintah Kabupaten Bandung terdiri dari 31 kecamatan, 270 desa, 10 kelurahan. dengan 4.125 RW dan 16.713 RT. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung Tahun 2022 (Estimasi 2022, data dasar Sensus Penduduk 2020) jumlah penduduk Kabupaten Bandung adalah 3.718.660 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki sebesar 1.895.139 jiwa atau 50,96% dan penduduk perempuan adalah 1.823.521 jiwa atau sebesar 49,04%. Sex Rasio tahun 2022 menunjukkan angka 103,9 artinya bahwa setiap 100 orang perempuan terdapat 104 orang laki-laki. Bila dibandingkan dengan jumlah penduduk Kabupaten Bandung pada tahun 2021 (3.666.156 jiwa, hasil sensus penduduk 2020) telah terjadi peningkatan penduduk pada tahun 2022 sebesar 1,43%. Perkembangan jumlah penduduk Kabupaten Bandung dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 dapat terlihat pada grafik berikut :



Jumlah Penduduk Kab. Bandung Tahun 2018 – 2022
Sumber : Profil Dinkes Kab. Bandung 2022

Jumlah Puskesmas di Kabupaten Bandung Tahun 2022 tercatat sebanyak 62 buah. Terdiri dari 57 puskesmas tanpa perawatan dan 5 puskesmas dengan perawatan (DTP). Dengan jumlah penduduk 3.718.660 jiwa maka Proporsi Puskesmas terhadap penduduk di Kabupaten Bandung sebesar 1 : 59.978 jiwa atau 1,67 per 100.000 penduduk, hal ini masih jauh dari target nasional sebesar 1 : 30.000. Sedangkan jumlah Puskesmas Pembantu pada tahun 2022 sama

dengan tahun sebelumnya tercatat sebanyak 64 buah, dengan rasio terhadap Puskesmas sebesar 1 : 1,03. Untuk Puskesmas Keliling dan Ambulance terdapat 109 unit (Roda 4) di mana sudah semua Puskesmas memiliki Puskesmas Keliling (Roda 4), diantaranya ada 23 Puskesmas yang memiliki lebih dari 1 unit.

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan disebut kompetensi.

Oleh karena itu, kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang ditunjukkan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling penting atau unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi, menurut Spencer dalam (Yulia Andriani, 2012), didefinisikan sebagai sifat dasar dan perilaku seseorang yang terkait dengan standar acuan yang efektif dan kinerja yang luar biasa di tempat kerja atau lingkungan kerja.

Masih belum optimalnya kinerja apoteker puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung dapat dilihat dari hasil evaluasi Pelayanan Kefarmasian yang dilakukan oleh seksi Pengawasan dan Pengendalian Kefarmasian dan Alat Kesehatan Dinas Kesehatan kabupaten Bandung tahun 2023, yang di sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Hasil pengukuran Kinerja Apoteker Puskesmas

No	Puskesmas	Unsur yang Diukur			Rata-Rata
		Pengelolaan Obat Dan BMHP	Pelayanan Farmasi Klinik	Evaluasi Mutu Pelayanan Kefarmasian	
1	Nagrak	86%	80%	79%	82%
2	Baleendah	80%	80%	89%	83%
3	Pameungpeuk	70%	60%	70%	67%
4	Margaasih	70%	65%	72%	69%
5	Solokan Jeruk	88%	67%	44%	66%
6	Cikaro	94%	75%	0%	56%
7	Cinunuk	68%	54%	0%	41%
8	Margahayu Selatan	88%	77%	0%	55%
9	Pacet	70%	55%	34%	53%
10	Katapang	85%	75%	85%	82%
11	Cikalong	85%	80%	88%	84%
12	Pasirjambu	85%	80%	85%	83%
13	Warnasari	85%	80%	85%	83%
14	Ciparay	91%	85%	55%	77%
15	Pakutandang	100%	94%	11%	68%
16	Bojongsoang	100%	84%	44%	76%
17	Banjaran Nambo	88%	84%	85%	86%
18	Cicalengka Dtp	88%	82%	85%	85%
19	Nagreg	94%	75%	85%	85%
20	Cimemyan	75%	78%	10%	54%
21	Ciwidey	85%	94%	100%	93%
Nilai Rata-Rata					73%

Sumber : Seksi Wasdalkes Dinkes Kab. Bandung 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa dari 3 indikator penilaian yang dilakukan terhadap sampel 21 Puskesmas, 2 indikator yaitu Pengelolaan Obat dan BMHP dan Pelayanan Farmasi Klinik cukup merata hampir semua puskesmas sedangkan indikator ke 3 yaitu

Evaluasi Mutu Pelayanan Kefarmasian terdapat beberapa Puskesmas yang nilainya masih tertinggal dengan puskesmas lain dan ada 3 Puskesmas yang tidak melakukan evaluasi mutu pelayanan kefarmasian yaitu puskesmas dengan nilai 0%, sedangkan rata – rata untuk tiap puskesmas hanya ada 1 Puskesmas yang nilai rata – ratanya diatas 90 %, dengan rata – rata keseluruhan sampel yang diuji adalah 73%, yang membuktikan bahwa kinerja pelayanan kefarmasian yang dilakukan apoteker puskesmas masih belum optimal, karena target yang harus di capai untuk ketiga indikator tersebut diatas adalah minimal baik (80 - 90%) (Kementerian Kesehatan, 2022).

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Di sini, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi atau keadaan yang mendorong seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan, dan memelihara perilakunya. Kondisi atau keadaan ini berhubungan langsung atau tidak langsung dengan lingkungan kerja seseorang. Beberapa faktor dasar yang dapat mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka dan kurangnya insentif yang mereka terima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang, tetapi juga dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan diberi penghargaan, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, Mangkunegara mengutip pendapat Fillmore H. Stanford dalam (Deden Komar Priatna, Devia Indriyani, 2020) pengertian motivasi adalah :

"Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class"

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka, hal ini akan membantu hasil kinerja karyawan, dan karena kinerja individu meningkat, kinerja kelompok dan organisasi juga akan meningkat. (Wibowo,2017). Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apoteker. Judul penelitian yang diajukan adalah : **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apoteker (Suatu Studi pada Puskesmas di Lingkungan Kabupaten Bandung)”**

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif verifikatif. (Deden Komar P, et all, 2023) menyebutkan bahwa metode deskriptif dilakukan untuk menjelaskan karakteristik berbagai variabel penelitian dalam situasi tertentu, atau disebut sebagai penelitian yang menjelaskan fenomena apa adanya. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah menyajikan suatu profil atau menjelaskan aspek – aspek yang relevan dari suatu penomena yang diteliti dari perspektip individu, organisasi dan lainnya. Di sisi lain, penelitian verifikatif pada dasarnya dilakukan untuk menguji hipotesis. Studi ini akan meneliti bagaimana kompetensi dan motivasi berdampak pada kinerja apoteker puskesmas yang ada di wilayah Kabupaten Bandung.

Tipe investigasi yang digunakan adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara *independen variabel*, dalam hal ini kinerja apoteker terhadap *variabel dependen* antara yaitu kompetensi dan motivasi. Dilihat dari time horizonnya, penelitian ini bersifat *cross sectional*, yaitu informasi dari populasi (responden) dikumpulkan langsung sekaligus di tempat kejadian merupakan hasil sekali bidik (*One Snapshot*) pada satu saat tertentu, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari populasi terhadap objek yang sedang diteliti, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Deden Komar Priatna; at all, 2023) dan (Supriyanto & Maharani, 2022).

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada organisasi (Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung 2022 dan Laporan UPTD Farmasi dan Perbekkes). Sedangkan data primer berupa kompetensi, motivasi, dan kinerja apoteker bersumber dari para Apoteker Puskesmas di wilayah kerja Dinas

Kesehatan Kabupaten Bandung sebagai responden. Data mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja apoteker diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti.

Menurut (Sugiyono, 2021), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Cara penentuan responden yang digunakan adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, akan menggunakan sampling total/sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Populasi dalam penelitian ini adalah Apoteker Pengelola Obat Puskesmas di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung yang berjumlah 62 orang. Berdasarkan teknik sampling yang dipakai yakni sampling total/sensus, maka sampel di penelitian ini adalah 62 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada sub bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian Kinerja Apoteker di 62 Puskesmas Dinas Kesehatan Kabupaten.

Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung mempunyai luas wilayah kerja $\pm 176.238,67$ Ha atau $1.762,39$ Km², jumlah puskesmas di Kabupaten Bandung Tahun 2022 tercatat sebanyak 62 buah. Terdiri dari 57 puskesmas tanpa perawatan (TTP) dan 5 puskesmas dengan perawatan (DTP). Dengan jumlah penduduk 3.718.660 jiwa maka proporsi puskesmas terhadap penduduk di Kabupaten Bandung sebesar 1 : 59.978 jiwa atau 1,67 per 100.000 penduduk, hal ini masih jauh dari target nasional sebesar 1 : 30.000. Sedangkan jumlah Puskesmas Pembantu pada tahun 2022 sama dengan tahun sebelumnya tercatat sebanyak 64 buah, dengan rasio terhadap Puskesmas sebesar 1 : 1,03. Untuk Puskesmas Keliling dan Ambulance terdapat 109 unit (Roda 4) di mana sudah semua Puskesmas memiliki Puskesmas Keliling (Roda 4), diantaranya ada 23 Puskesmas yang memiliki lebih dari 1 unit.

Berdasarkan jumlah puskesmas yang ada di Kabupaten Bandung sebanyak 62 buah dan terdapat di 31 kecamatan, maka rasio puskesmas terhadap kecamatan selama tahun 2022 yaitu 2,0 di mana rasio ini menunjukkan bahwa di setiap kecamatan minimal sudah ada 2 puskesmas. Meskipun kenyataannya di Kabupaten Bandung ada 6 kecamatan yang wilayah kerjanya memiliki 1 puskesmas, 19 kecamatan yang wilayah kerjanya memiliki 2 puskesmas dan 6 kecamatan yang wilayah kerjanya memiliki 3 puskesmas.

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan kajian teori tentang kompetensi yang diukur dengan dimensi Pengetahuan, Keterampilan dan Perilaku dengan metode kuesioner. Jumlah item pernyataan yang digunakan sebanyak 7 item yang diberikan kepada 62 responden. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk, dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor jawaban dari responden, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Item Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1	X1.1	0.680	0,300	Valid
	X1.2	0.752	0,300	Valid
	X1.3	0.787	0,300	Valid
	X1.4	0.788	0,300	Valid
	X1.5	0.654	0,300	Valid
	X1.6	0.327	0,300	Valid
	X1.7	0.703	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, maka kuesioner tentang kompetensi yang terdiri dari 7 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh option jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur variabel kompetensi.

Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Berdasarkan kajian teori tentang motivasi kerja yang diukur dengan dimensi pengembangan diri, tanggungjawab, kebanggaan dalam bekerja, pencapaian tugas, pengakuan, pengembangan karir dan tantangan dalam bekerja. Dengan jumlah indikator (item pertanyaan) yang digunakan sebanyak 12 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 62 responden yaitu apoteker pengelola obat untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2	X2.1	0,472	0,300	Valid
	X2.2	0,502	0,300	Valid
	X2.3	0,605	0,300	Valid
	X2.4	0,722	0,300	Valid
	X2.5	0,815	0,300	Valid
	X2.6	0,436	0,300	Valid
	X2.7	0,706	0,300	Valid
	X2.8	0,616	0,300	Valid
	X2.9	0,604	0,300	Valid
	X2.10	0,472	0,300	Valid
	X2.11	0,361	0,300	Valid
	X2.12	0,620	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, maka kuesioner tentang motivasi kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.300, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh option jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan kajian teori tentang kinerja yang diukur dengan dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kualitas diri, pengetahuan, kerjasama, inisiatif, kreatifitas dan saling ketergantungan. Dengan jumlah indikator (item pernyataan) yang digunakan sebanyak 10 item pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 62 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang masuk dan dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y	Y.1	0.611	0,300	Valid
	Y.2	0.612	0,300	Valid
	Y.3	0.680	0,300	Valid
	Y.4	0.750	0,300	Valid
	Y.5	0.724	0,300	Valid
	Y.6	0.704	0,300	Valid
	Y.7	0.637	0,300	Valid
	Y.8	0.663	0,300	Valid
	Y.9	0.748	0,300	Valid
	Y.10	0.555	0,300	Valid

Sumber : diolah dari kuesioner dengan SPSS 26.0

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum Kompetensi dengan dimensi Pengetahuan, Keterampilan dan perilaku masuk dalam kategori Kuat (Baik), begitu juga dengan Motivasi Kerja diukur melalui dimensi antara lain pengembangan diri, tanggungjawab, kebanggaan dalam bekerja, pencapaian tugas, pengakuan, pengembangan karir, tantangan bekerja dengan masuk dalam kategori Kuat (Baik), dan Kinerja yang terdiri dari dimensi Kualitas Pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Kualitas diri, Pengetahuan, Kerjasama, Inisiatif, Kreatifitas dan Saling ketergantungan dengan masuk dalam kategori Kuat (Baik) Sementara variabel kinerja, yang memiliki nilai kuat, terdapat item-item yang memiliki skor dibawah rata-rata adalah pernyataan tentang Efisiensi waktu untuk mengerjakan pekerjaan, Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam setahun ini, Kemampuan untuk menjadi teladan bagi pegawai lain, Partisipasi aktif dalam proses perbaikan organisasi Puskesmas.

Kompetensi

Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa di dalam variabel Kompetensi, item-item yang memiliki skor dibawah rata-rata adalah Pengetahuan apoteker tentang Pengelolaan Sediaan Farmasi, Pengetahuan apoteker tentang pelayanan kefarmasian di puskesmas, Pembaharuan pengetahuan tentang obat- obatan dan perkembangan terkini dalam farmasi, Kemampuan yang dimiliki apoteker dalam praktek kefarmasian di puskesmas serta pernyataan Efektifitas pelayanan yang telah dilakukan, Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut membutuhkan peningkatan untuk menciptakan kompetensi yang baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Apoteker pengelola obat Puskesmas.

Motivasi Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian terlihat bahwa di dalam variabel Motivasi, item-item yang memiliki skor dibawah rata-rata adalah pernyataan tentang Pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan apoteker, Kesempatan untuk meningkatkan status

kepegawaian dan Menyukai pekerjaan yang menantang dan cukup sulit bagi orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa item- item tersebut membutuhkan peningkatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi.

Kinerja

Hasil penelitian tentang kinerja apoteker puskesmas berdasarkan delapan dimensi dan sepuluh pernyataan menunjukkan hasil baik (Kuat), kinerja apoteker puskesmas dinilai tinggi oleh responden. Dimensi yang mendapat penilaian tertinggi adalah saling ketergantungan, yang menunjukkan bahwa apoteker puskesmas mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam mencapai hasil pekerjaan. Dimensi yang mendapat penilaian terendah adalah kualitas diri, yang menunjukkan bahwa apoteker puskesmas masih perlu meningkatkan kemampuan untuk menjadi teladan bagi pegawai lain.

Kerangka pemikiran teoritis bahwa kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja baik secara parsial maupun simultan, sehingga apabila kompetensi dan motivasi kerja semakin baik maka kinerja akan semakin meningkat juga. Dari hasil pengolahan data menggunakan tool SPSS versi 26.0 bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} 2.579 > t_{tabel}$ sebesar 2.000 dan signifikansi $0.012 < 0.05$, determinasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja signifikan sebesar 0,1037 atau 10,4 %.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa pengaruh Kompetensi secara langsung terhadap Kinerja adalah sebesar 10,4 %, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 9,4 %, dengan demikian maka pengaruh secara keseluruhan sebesar 19,8 %. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja yang cukup signifikan secara parsial.

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} = 3.521 > t_{tabel} = 2.000$ dan signifikansi $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil pengolahan data dilihat bahwa pengaruh Motivasi kerja secara langsung terhadap Kinerja adalah sebesar 19,4 %, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi sebesar 9,4 %, dengan demikian maka pengaruh secara keseluruhan sebesar 28,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja cukup signifikan secara parsial. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja lebih dominan apabila dibandingkan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, total pengaruh secara keseluruhan Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 48,5 %. Data tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan. Kedua variabel bebas (Kompetensi dan Motivasi) memiliki pengaruh yang cukup terhadap variabel terikat (Kinerja), hal tersebut bermakna apabila kompetensi dan motivasi ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Berarti bahwa kerangka pemikiran teoritis bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi, teori telah sejalan dengan empiris.

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, hal ini dapat dipahami karena kompetensi dan motivasi saling mempengaruhi dalam kontribusi pencapaian kinerja dengan posisi aspek motivasi kerja lebih dominan sedangkan kompetensi sangat bergantung terhadap upaya simultan, hal ini sejalan dengan penelitian tentang hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Erzam Alsandria dan Syarifuddin, 2019), yang menemukan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Vaidatul Aulia, 2021), yang menemukan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. (Arfananda Dias Pratama dan Axel Giovanni, 2021) melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambaran ini telah menjawab pula hipotesis penelitian secara utuh yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja apoteker pengelola obat, dan secara parsial aspek motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apoteker (Suatu Studi pada Puskesmas di Lingkungan Kabupaten Bandung)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi apoteker pengelola obat puskesmas pada umumnya dinilai cukup sesuai dengan kompetensi yang dimilikiditinjau dari dimensi pengetahuan, keterampilan dan perilaku responden sudah pada tahap yang baik, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain pembaharuan pengetahuan tentang obat-obatan dan perkembangan terkini dalam farmasi dan Efektifitas pelayanan yang masih dibawah rata-rata.
2. Motivasi kerja apoteker pengelola obat puskesmas pada saat ini secara rata-rata menunjukkan berada pada keadaan baik (kuat), dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini cukup memenuhi kebutuhan mereka dalam hal pengembangan diri, tanggungjawab, kebanggaan dalam bekerja, pencapaian tugas, pengakuan, pengembangan karir dan tantangan tantangan bekerja namun masih ada sebagian responden yang kurang termotivasi dalam hal kesempatan untuk meningkatkan status kepegawaian karena sebagian besar status kepegawaiannya masih pegawai kontrak BLUD dan Pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan apoteker dirasa kurang memotivasi mereka dalam bekerja.
3. Kinerja apoteker puskesmas secara umum dinilai baik (kuat), namun masih terdapat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, terutama kualitas diri dan inisiatif. Apoteker puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kemampuan untuk menjadi teladan, memberikan saran, dan mencari solusi kreatif guna meningkatkan hasil kerja
4. Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap Kinerja Apoteker pengelola obat Puskesmas di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung, variabel Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi Kerja (X2), dan variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi (X1), dan terdapat faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja Apoteker.

REFERENSI

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.
- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*.

- Deden Komar Priatna, Devia Indriyani, W. R. (2020). *Effect Of Work Compensation And Motivation Towards Productivity Of Workers (A Survey In Pt. Necis Indah Cemerlang Bandung)*. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Deden Komar Priatna, et al. (2023). *Research Methods For Business And Sosial*. Penerbit Deepublish.
- Dedik dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*. 15, 140–155.
- Eko Nugroho. (2018). *Prinsip - prinsip Menyusun Kuesioner*. UB Press.
- Fardiansyah, (2022). *Konsep Dasar Manajemen Kesehatan*. Stikes Majapahit.
- Faturohman;Dkk, T. (2022). *Dasar - dasar Manajemen Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Fayol, H. (2017). *General and Industrial Management diterjemahkan oleh Constance Storrs*. Ravenoi Books.
- Gemy Nastiti. (2022). *Manajemen Farmasi*. CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, 2017. (2016). *Managing Human Resources, International Edition*. Prentice Hall International, Inc.
- Gullick, L. (2015). *Paper On The Scienses Of Administration*. Institute of Public Administration.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ida Herawati, D. (2021). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Literasi Nusantara. Indonesia, I. A. (2016). *Indonesia*.
- International, Pharmaceutical, & Federation. (2022). *The FIP Global Competency Framework for Educators & Trainers in Pharmacy (FIP-GCFE)*.
- Kaplan, Robert M., & Saccuzo, D. P. (2013). *Psychological Testing : Principles, Applications, Issues (8th ed.)*. : Wadsworth Cengage Learning.
- Kemendes. (2016a). Manajemen Puskesmas. In *Kemendes RI* (Vol. 13, Issue 3).
- Kemendes. (2016b). *Standar Pelayanan Kefarmasian di Puskesmas*.
- Kemendes. (2020). *Pedoman Pengelolaan Obat Rusak dan Kedaluwarsa di Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan Rumah Tangga*.
- Kementerian Kesehatan. (2022). *Laporan Kinerja Ditjen Kefarmasian dan Alat Kesehatan Tahun 2022*.
- Kementrian Kesehatan RI. (2023). *Standar Profesi Apoteker*. 1–84.
- Korompis, G. E. . (2022). *Organisasi dan Manajemen Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 336–352. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1167>
- Masran dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Rachmawati, D., Dayona, G., & Sofiaty (Efi), N. A. (2021). Analisis Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Impikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1. *Jurnal Indonesia Membangun*. <https://doi.org/10.56956/jim.v20i03.59>

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Ketiga). Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Rully, I. dan P. Y. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. PT Refika Aditama.
- Safitri, M., & Habe, H. (2020). Analisis Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Kinerja GurU. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.711>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siregar, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Prenadamedia Group.
- Spencer and Spencer. (2017). *Competence at Work "Models For Superior Performance*. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior SIXTEENTH EDITION* (16 Th). Pearson Education : Boston.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawarni (ed.)). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Supriyanto dan Maharani. (2022). *Riset Manajemen SDM* (I. P. Group (ed.)). Intrans Publishing Group.
- Syelviani, M., Siskawati, N., & Melisa, F. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.55583/invest.v3i1.245>
- Terry, G. R. (2015). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara Arianja.
- Tsauri Sopyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mutohar Ahmad & M. Nur (ed.); Edisi I).
- Wirman Syafri & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.
- Yulia Andriani, M. D. (2012). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Tenaga Kesehatan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kualitas Pelayanan Di RSUD CILEUNGSI*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi kelima)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wiguna dkk. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Peran Pendamping Desa Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) (Studi Pada Desa Penerima Dana Desa di Kabupaten Buleleng)*. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha. <https://ejournal.undiksa.ac.id/index.php/S1ak/article/view/13277>