

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang

The Influence of Islamic Leadership on the Performance of Pharmacy Personnel in the Kindergarten Hospital Pharmacy Installation Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang

Fildza Huwaina Fathnin, Welin Devsi Apriani*

Program Studi Pendidikan Profesi Apoteker, Fakultas Farmasi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Semarang, Indonesia

*Email Korespondensi: welindevsiapriani99@email.com

Abstrak

Kepemimpinan islami diharapkan mampu memacu motivasi karyawan untuk tercapainya kinerja yang optimal. Kepemimpinan berhubungan dengan kinerja tenaga kefarmasian kerana pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam rumah sakit oleh karena itu, kepemimpinan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. Penelitian ini masuk kedalam jenis kuantitatif dengan metode analitik. Pengambilan sampel menggunakan instrument kuesioner yang masing-masing variabel terdiri atas 6 pertanyaan yang disebar secara langsung di di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan total sampel sebanyak 18 responden. Kemudian dicari pengaruh antara kedua variabel dengan menggunakan uji korelasi rank spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi 0,661. Kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang dengan hubungan korelasi yang kuat dan positif yaitu semakin bagus kepemimpinan islami maka semakin bagus pula kinerja tenaga kefarmasian.

Kata Kunci: Kapemimpinan Islami, Kinerja, Kefarmasian

Abstract

Content Islamic leadership is expected to be able to stimulate employee motivation to achieve optimal performance. Leadership is related to the performance of pharmaceutical personnel because leaders plan, inform, make and evaluate various decisions that must be implemented in the hospital, therefore, leadership is an important factor in employee performance. This research aims to determine the influence of Islamic Leadership on the Performance of Pharmacy Personnel in the Kindergarten Hospital Pharmacy Installation Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. This research is a quantitative type with analytical methods. Sampling used a questionnaire instrument, each variable consisting of 6 questions which were distributed directly in the Hospital Pharmacy Installation Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. The sampling technique used in this research was a saturated sampling technique with a total sample of 18 respondents. Then look for the influence between the two variables using the Spearman rank correlation test. Results of this study show a significant value of $0.003 < 0.05$ with a correlation coefficient value of 0.661. Conclusion, there is a significant influence between Islamic leadership on the performance of pharmaceutical staff in the Hospital Pharmacy Installation Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang with a strong and positive correlation relationship, namely the better the Islamic leadership, the better the performance of the pharmaceutical staff.

Keywords: Islamic Leadership, Performance, Pharmacy

Diterima: 08 Mei 2024

Disetujui: 28 April 2025

DOI: <https://doi.org/10.25026/jsk.v7i2.2426>



Copyright (c) 2025, Jurnal Sains dan Kesehatan (J. Sains Kes.).
Published by Faculty of Pharmacy, University of Mulawarman, Samarinda, Indonesia.
This is an Open Access article under the CC-BY-NC License.

Cara Sitasi:

Fathnin, F. H., Apriani, W. D., 2025. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. *J. Sains Kes.*, 7(2). 118-125. DOI: <https://doi.org/10.25026/jsk.v7i2.2426>

1 Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi penyelenggara pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di Rumah Sakit [1]. Sebuah organisasi harus memiliki kemanfaatan untuk masyarakat [2]. Pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit adalah suatu kegiatan penunjang medis yang berorientasi kepada pasien di instalasi farmasi, bertugas penyediaan obat yang bermutu dan

pelayanan farmasi klinik yang terjangkau oleh semua kalangan masyarakat [3].

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci dasar dari sebuah organisasi, sehingga SDM merupakan bagian yang penting terhadap keberlangsungan sebuah organisasi [4]. Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung dengan kualitas dan kinerja SDM dalam organisasi tersebut [5]. Pemimpin berhubungan dengan karyawan, karena pemimpin akan mempengaruhi karyawannya dengan memberikan dukungan dan pengarahan

sehingga meningkatkan kemampuan kerja karyawannya [6].

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam konteks bawahan dan menyebabkan bawahan bersedia melakukan kehendak pemimpin walaupun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi [7]. Salah satu syarat terciptanya kepemimpinan yang Islami adalah yang pertama tentu saja harus beragama Islam. Seperti yang ada pada ayat al-Quran:

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil menjadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman," (Q.S. al-Maidah:57).

Kepemimpinan islami dapat didefinisikan yaitu, pertama kepemimpinan terdapat dua pihak yakni pihak pemimpin dan pihak yang dipimpin, kedua kepemimpinan adalah pemimpin yang memuat kegiatan memimpin, membimbing, dan melatih yang dipimpin agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku [8]. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang berpegang teguh kepada Al-Qur'an dan hadist [6]. Empat dasar sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin berdasarkan Al-Qur'an dan hadist, yaitu (1) *Ash-Shidq*, yakni kebenaran dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya. (2) *Al-amanah*, atau kepercayaan, (3) *Al-Fathanah*, yaitu kecerdasan. (4) *At-Tabligh*, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan" [6].

Farmasi dan kefarmasian merupakan bidang profesional kesehatan dan ilmu kimia yang memiliki tanggung jawab dalam memastikan dan menjamin mutu, efektivitas dan keamanan obat [9]. Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai individu yang memiliki kinerja yang bagus dan dikenal dengan individu yang produktif. Kinerja individu adalah perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai individu dalam melakukan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan islami diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga memacu motivasi karyawan untuk tercapainya kinerja yang optimal. Kepemimpinan berhubungan dengan kinerja tenaga kefarmasian karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam rumah sakit oleh karena itu, kepemimpinan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya [10].

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan kepemimpinan islami terhadap kinerja tenaga kefarmasian di instalasi farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang.

2 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [6]. Pengambilan sampel menggunakan instrument kuesioner yang berisi 4 pertanyaan untuk karakteristik responden, 6 pertanyaan untuk variabel independen dan 6 pertanyaan untuk variabel dependen dengan skala ordinal menggunakan skala ukur likert 1 sampai 5, kuesioner disebarkan secara langsung di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang. Pengambilan sampel dilakukan pada bulan Maret 2024 dengan total sampel sebanyak 18 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah chi-square untuk mengetahui hubungan antara karakteristik responden dengan variabel independen dan variabel dependen. Sementara untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan korelasi spearman's rho dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil disajikan secara deskriptif.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Parameter	Jumlah Responden (n = 18)	Persentase (%)
Usia	<30 Tahun	9	50
	30 - 40 Tahun	5	28
	>40 Tahun	4	22
Jenis Kelamin	Perempuan	16	89
	Laki-laki	2	11
Pekerjaan	Apoteker	4	22
	TTK	14	78
Agama	Islam	18	100
	Non Islam	0	0

Berdasarkan hasil dari penelitian diperoleh bahwa total responden yang mengisi kuesioner sebanyak 18 dengan responden terbanyak berusia dibawah 30 tahun sebanyak 9 (50%) kemudian diikuti usia 30 – 40 tahun sebanyak 5 (28%) dan paling sedikit usia diatas 40 tahun sebanyak 4 (22%). Meningkatnya usia pekerja maka akan meningkat pula produktivitanya pekerja juga berada pada usia produktif. Pekerjaan yang berhubungan dengan fisik, maka usia produktif idealnya hingga usia 60 tahun. Sedangkan pada usia diatas 60 tahun maka kinerjanya juga akan menurun [11]. Proktivitas dari pegawai akan meningkat karena pegawai berada dalam usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi [12]. Pekerja di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama semuanya berada pada usia yang produktif.

Pada distribusi responden karaktersitik jenis kelamin perempuan lebih mendominasi yaitu sebanyak 16 (89%) sedangkan laki-laki hanya 2 (11%). Hal ini karena jurusan farmasi banyak diinginkan perempuan daripada laki-laki [13]. Perempuan memiliki kecenderungan bekerja di bidang yang berinteraksi dengan orang lain sementara laki-laki cenderung bekerja di bidang berkaitan dengan mesin, sementara pekerjaan kefarmasian yang banyak berhubungan dengan orang lain dan didominasi perempuan [14].

Pada distribusi responden karaktersitik pekerjaan Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK) lebih banyak 14 (78%) sedangkan Apoteker

hanya 4 (22%). Karena lebih banyak lulusan TTK dibandingkan dengan apoteker, selain itu pada prakteknya apoteker merupakan penanggung jawab penyaluran sediaan farmasi dan dalam menjalankan tugasnya ini apoteker dibantu oleh TTK sebagai bawahannya. Apoteker memiliki wewenang untuk membimbing TTK dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain apoteker merupakan pemimpin bagi TTK sehingga jumlah apoteker akan lebih sedikit dibandingkan dengan dengan TTK [15].

Pada distribusi responden karaktersitik agama semua tenaga kefarmasian di rumah sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang beragama Islam. semua responden beragama Islam. Indonesia adalah Negara dengan penduduk yang mayoritas beragama Islam dan merupakan salah satu Negara dengan penduduk muslim terbanyak di Dunia [16]. Selain itu, Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Sendiri merupakan Rumah Sakit tipe C sehingga populasi tenaga Kefarmasiannya juga masih sedikit.

3.2 Uji Chi-Square Karakteristik Responden

Tabel 2. Hasil uji korelasi karakteristik responden dengan variabel kepemimpinan islami

Variabel	Kepemimpinan Islami				X ²	Asymp. Sig
	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik		
<u>Umur</u>					5,850	0,054
<30	0	0	0	9		
30-40	0	0	2	3		
>40	0	0	0	4		
<u>Jenis Kelamin</u>					0,281	0,596
Laki-laki	0	0	0	2		
Perempuan	0	0	2	14		
<u>Pekerjaan</u>					0,643	0,423
Apoteker	0	0	0	4		
TTK	0	0	2	12		

Pada uji korelasi Karakteristik Responden variabel umur terhadap variabel kepemimpinan islami didapatkan hasil Sig. 0,054 > 0,05 menunjukkan tidak ada hubungan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian [17] bahwa terdapat hubungan antara umur dengan kepemimpinan. Dimana semakin dewasa umur seseorang maka akan semakin memberikan inspiratif, dan pengalaman hidup yang dimiliki juga semakin bertambah sehingga semakin bijaksana,

pengertian, dan support terhadap pengembangan potensi karyawannya [17].

Pada uji korelasi Karakteristik Responden variabel jenis kelamin terhadap variabel kepemimpinan islami didapatkan hasil nilai Sig. $0,596 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan. Hal ini sejalan dengan penelitian [17] bahwa tidak terdapat pengaruh antara jenis kelamin terhadap kepemimpinan karena apapun jenis kelamin dapat menjadi pemimpin dengan melihat pengalaman, kebijaksanaannya, dan dukungan terhadap pengembangan potensi yang dimiliki karyawannya [17].

Pada uji korelasi Karakteristik Responden variabel Pekerjaan terhadap variabel kepemimpinan islami didapatkan hasil sig. $0,423 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian [18] bahwa terdapat hubungan antara pekerjaan dengan kepemimpinan dimana setiap individu akan dibebankan dengan pekerjaan dan tugasnya masing-masing dimana semakin banyak dan bagus individu menyelesaikan pekerjaannya maka akan semakin banyak pula pengalaman dan potensi yang ia dapatkan yang akan mempengaruhi kepemimpinannya dalam memimpin sebuah organisasi [18].

Tabel 3. Hasil uji korelasi karakteristik responden dengan variabel kinerja tenaga kefarmasian

Variabel	Kepemimpinan Islami				χ^2	Asymp. Sig
	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik		
Umur					5,914	0,052
<30	0	0	1	8		
30-40	0	0	3	2		
>40	0	0	0	4		
Jenis Kelamin					0,643	0,423
Laki-laki	0	0	0	2		
Perempuan	0	0	4	12		
Pekerjaan					1,469	0,225
Apoteker	0	0	0	4		
TTK	0	0	4	10		

Pada uji korelasi karakteristik responden variabel umur terhadap variabel kinerja tenaga kefarmasian didapatkan hasil sig. $0,052 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan. Hal ini sejalan dengan penelitian [19] bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel usia dengan kinerja yang menunjukkan p-value $0,427$ [19]. Hal ini karena tidak ada perbedaan yang mencolok pada pekerjaan dengan usia <30,

30–40, dan >40 tahun. Dimana semua karyawan farmasi di rumah sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang masih dalam usia produktif. Pekerjaan yang berkaitan dengan fisik, usia produktif idealnya hingga 60 tahun.

Pada uji korelasi Karakteristik Responden variabel jenis kelamin terhadap variabel kinerja tenaga kefarmasian didapatkan nilai sig. $0,423 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai dengan nilai p-value $0,105$ [20]. Hal ini karena baik jenis kelamin laki-laki ataupun perempuan memiliki kinerja yang sama dimana masing-masing responden telah memiliki pembagian masing-masing pekerjaannya sehingga masing-masing responden akan berusaha untuk menyelesaikan bagian tugasnya masing-masing.

Pada uji korelasi Karakteristik Responden variabel pekerjaan terhadap variabel kinerja tenaga kefarmasian didapatkan nilai sig. $0,225 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan hal ini tidak sejalan dengan penelitian [21] bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pekerjaan dengan kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi suatu nilai pekerjaan pada masing-masing karakteristik semakin baik pekerjaan dan semakin tinggi motivasi, kinerja, dan kepuasan dari orang yang melaksanakan pekerjaannya [21]. Selain itu, masing-masing individu juga mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda yang akan mempengaruhi kinerja masing-masing individu. Pada penelitian ini tidak ada hubungan terjadi karena tidak terdapat identifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan Apoteker dan TTK.

3.3 Uji Korelasi Rank Spearman

Pada uji ini akan mencari hubungan antara variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja tenaga kefarmasian yang dilakukan menggunakan uji korelasi rank spearman bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islami terhadap variabel Kinerja Tenaga Kefarmasian, selain itu juga untuk melihat jenis hubungan antara variabel dan melihat hubungan tersebut signifikan atau tidak. Dalam penelitian lemahnya tingkat hubungan antara variabel dan keeratan korelasi dapat diinterpretasikan kuat berdasarkan ketentuan. Pada penelitian ini

menggunakan uji korelasi rank spearman karena pada pengumpulan data menggunakan skala ukur *likert* masuk dalam skala ordinal yakni skala data hasil pengukuran berdasarkan peringkat, sampel jumlahnya sedikit yakni <30 serta sampel diambil tidak secara random.

Tabel 4. Hasil uji korelasi rank spearman

Korelasi	p-value	Sig.	Kekuatan Hubungan
Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian	0,661	0,003	Kuat

Pada tabel 4 didapatkan hasil nilai sig. $0,003 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di Rumah sakit Bhakti Wira Tamtama dengan nilai koefisien korelasi 0,661 yang menunjukkan hubungan positif, maka hubungan kedua variable dikatakan searah yang artinya jika variabel Kepemimpinan Islami meningkat maka variabel Kinerja Tenaga Kefarmasian juga akan meningkat. Derajat hubungan antar variabel kategori kuat dengan nilai berada antara rentang 0,51–0,75.

Penelitian [4] menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja perusahaan yang baik tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Semakin baik penerapan kepemimpinan Islami maka semakin baik pula kinerja karyawan [4]. Pernyataan ini juga didukung [22] bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi, Organisasi yang sukses pasti terdapat kinerja karyawan yang selalu meningkat [22].

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian [6], kepemimpinan islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dimana terdapat aspek-aspek dalam kepemimpinan islami yang meliputi; keterbukaan dalam kritikan, menerima saran dan pendapat dari bawahan, dalam mencapai tujuan mampu bekerja sama, kemampuan membedakan tujuan pribadi dengan tujuan

organisasi, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan. Pemimpin menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (*minhaj*) dan gerakan (*harakah*). Kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan ummatnya (karyawan) dalam lingkungan organisasi atau perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu peningkatan kinerja [6].

Penelitian ini juga semakin diperkuat [7] bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika variabel kepemimpinan Islami ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar [7], selain itu study kepustakaan [10] juga menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh dengan Kinerja Pegawai [10].

Pemimpin merupakan seorang yang dipilih atau diangkat dan memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinasikan, merencanakan, memotivasi, mengevaluasi seluruh potensi agar tercapainya tujuan yang di harapkan suatu organisasi. Agama harus dijadikan pedoman dalam menjalankan tujuan berorganisasi agar terwujudnya organisasi yang bersih, bermoral, saling menghormati dan saling membangun. Pemimpin harus mengendalikan kepemimpinannya untuk selalu taat pada Allah SWT. Sebagai pemimpin teladan, empat sifat Rasulullah yang menjadi model ideal yang meliputi *Siddiq* (Jujur), *Amanah* (Terpercaya), *Tabliq* (Komunikatif), dan *Fathanah* (Cerdas) [23].

Kepemimpinan islami menerapkan adanya musyawarah, ketegasan, keberanian, pengendalian diri, kesabaran, keadilan, kepribadian yang baik, kebenaran dan kemuliaan tujuan, antusiasme, keahlian teknis, kemampuan mengambil keputusan, serta keterampilan memimpin dan rendah hati, sehingga akan memunculkan sifat kepatuhan secara sukarela dari karyawannya. Kepemimpinan islami selain memiliki sifat-sifat tersebut ia juga berkomitmen terhadap prinsip-prinsip Islam. Dalam kepemimpinan islami, tingkah laku pimpinan juga menjadi acuan, oleh karena itu pemimpin akan dijadikan teladan

oleh anggotanya, perilaku pemimpin yang baik, standar nilai dan etika yang tinggi dan perbuatannya akan mempengaruhi karyawannya. Kepemimpinan islami juga menuntun seorang pemimpin mengembangkan kelompoknya melalui nasehat, arahan dan pelatihan sehingga kualitas seorang pemimpin akan mempengaruhi kualitas kinerja dari anggotanya [24].

Islam menetapkan tujuan dan tugas utama pemimpin adalah untuk melaksanakan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya serta melaksanakan perintah-perintah-Nya seperti yang dijelaskan dalam Q.S. Al-Hajj: 41 “*Orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya menyuruh berbuat ma’ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar*”. Sebagai pemimpin, manusia harus mampu memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu, mengupayakan berfungsinya sistem dalam menghasilkan output yang berfungsi bagi diri sendiri dan lingkungan, sebagai ilmu serta seni dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu secara ikhlas [25].

4 Kesimpulan

Pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di instalasi farmasi Rumah Sakit Tk. III Bhakti Wira Tamtama Semarang dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi 0,661 yang artinya terdapat hubungan positif, artinya jika variable Kepemimpinan Islami meningkat maka variable Kinerja Tenaga Kefarmasian juga akan meningkat. Derajat hubungan antar variabel kategori kuat dengan nilai berada antara rentang 0,51 – 0,75.

5 Pernyataan

5.1 Penyandang Dana

Penelitian ini tidak mendapatkan pendanaan dari sumber manapun.

5.2 Kontribusi Penulis

Semua penulis berkontribusi dalam penulisan artikel ini.

5.3 Etik

Peneliti telah mendapatkan surat persetujuan kelayakan etik yang dikeluarkan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Tk.III Bhakti Wira Tamtama Semarang dengan nomor surat SK/B/342/V/2024.

5.4 Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan.

6 Daftar Pustaka

- [1] Khasbulloh M.N, 2018. Implementasi Kompensasi dan Benefit : Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari’ah. *Al-Uqud:Jurnal Islamic Economic*. 2, (7), 1-19.
- [2] Fahrullah A, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud Journal of Islamic Economics*, 2, (2), 121-140. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p121-140>.
- [3] Kunaedi A, 2022. Pengaruh Kualitas Pelayanan Kefarmasian Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang Tahun 2022. *Jurnal Pharmacopolium*, 5, (2), 118-25. <https://doi.org/10.36465/jop.v5i2.914>.
- [4] Sunanda WD, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 17, (1) 20-36. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>.
- [5] Darmawati A, 2018 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13, (1), 1-21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>.
- [6] Wijayanti R, Meftahudin, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*, 3 (3), 185-192.
- [7] Harahap S, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk, 3, (2).
- [8] Jumaing B, Haming M, Sinring B, Dani I, 2017. The Role of Mediation Morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on Employee Performance. *OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19, (10), 74-84. <https://doi.org/10.9790/487X-1910037484>.

- [9] Ernawaningtyas E, Widyaningsih L, Handayani T, Emelia R, Olivia Z, Linorika SA, 2023. Pengenalan Tentang Farmasi dan Kefarmasian. PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- [10] Febiyanta SD, 2023. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Youth Islam Economic Journal*,04, (01),16–21.
- [11] Kamelia K, Pratiwi A, 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*,11,364–85. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4167>.
- [12] Kumbadewi LS, Suwendra IW, Susila GPA], 2021. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Caring Perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1-9.
- [13] Yani YI, 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Farmasi Di Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Riau. *Jurnal Penelitian Farmasi Indonesia*, 8, (1), 18–23. <https://doi.org/10.51887/jpfi.v8i1.177>.
- [14] Satibi, Daulay EH, Oviani GA, Erlianti K, Fudholi A, Puspandari DA, 2018. Performance Analysis of Pharmacist and Influencing Factors in the Era of National Health Insurance at Puskesmas. *Journal of Management and Pharmacy Practice*, 8, (1), 32–38. <https://doi.org/10.22146/jmpf.34441>.
- [15] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Pekerjaan Kefarmasian. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 2009.
- [16] Madjid SS, 2022. Halal Di Indonesia (Pada Masa Pandemic Covid-19). *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*,13,(1), 17–32.
- [17] Arieastianti W, 2015. Keterkaitan Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Religiusitas terhadap Penerapan Gaya Kepemimpinan. STIESIA Surabaya:1–11.
- [18] Fitriani A, 2015. Gaya Kepemimpinan Perempuan. *TAPIS*,11, (2), 1–24.
- [19] Teresa T, Handiyani H, Gayatri D, 2021. Evaluasi Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan end of life Rumah Sakit X di Jakarta. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 15, (1), 71–80. <https://doi.org/10.33024/hjk.v15i1.3631>.
- [20] Ainun, Riza Y, Suryanto D, 2021. Analisis Faktor yang Berhubungan terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021. *EPrints UNISKA*:1—10.
- [21] Dewi NWVP, Bagia IW, Yulianthini NN, 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*,8, (1), 34–42.
- [22] Ithri FN, Cahyono H, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur TBK (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya Fina. *Jurnal Ekonomi Islam*, 01, (02), 79–87.
- [23] Husna F, 2017. Kepemimpinan, Mutu dan Pendidikan Islam. *J Misykat*, 2, (2), 131–54.
- [24] Olifiansyah M, 2020. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *At-tajdid: Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 4, (1), 102–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24127/at.t.v4i01.1205>.
- [25] Lathifah E, Pebiyanti LA, Firmansyah NF, 2021. Kepemimpinan Islami Berdasarkan Dalil -Dalil Syar'i: Al-Quran dan Hadist. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2:15–30.