

Peran *Manager* dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rawat Jalan

Gabila Heira Muthia Ismed

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas, Padang, Indonesia;
g.gabila6@gmail.com (koresponden)

Rima Semiarty

Departemen Kesehatan Masyarakat dan Kedokteran Komunitas, Universitas Andalas, Padang, Indonesia;
rimasemarty@med.unand.ac.id

Aguswan Nurdin

Dokter Spesialis pada Rumah Sakit Hermina Padang, Indonesia; Abangagus@yahoo.com

Hardisman

Departemen Kesehatan Masyarakat Dan Kedokteran Komunitas, Universitas Andalas, Padang, Indonesia;
hardisman@med.unand.ac.id

Dedy Almasdy

Departemen Farmasi Klinik, Fakultas Farmasi, Universitas Andalas, Padang, Indonesia;
dedialmasdy@phar.unand.ac.id

Edison

Departemen Kesehatan Masyarakat Dan Kedokteran Komunitas, Universitas Andalas, Padang, Indonesia;
Edison.dokter@gmail.com

Yuniar Lestari

Departemen Kesehatan Masyarakat Dan Kedokteran Komunitas, Universitas Andalas, Padang, Indonesia;
yuniarlestari@med.unand.ac.id

ABSTRACT

A manager is a person who controls a business, involving the process of delegating authority to several people in charge with leadership duties, as well as the process of moving, guiding, and controlling all human and material resources to achieve goals. With the challenge of a high workload, a leader must be able to influence his subordinates in order to provide maximum performance. This study aimed to determine the impact of the manager's leadership role in improving employee performance, at the Semen Padang Hospital Outpatient Pharmacy Installation. The design of this study was cross-sectional. This study used a total sampling technique, so that 30 employees who work in the outpatient pharmacy installation were obtained. Data were collected by filling out a questionnaire, then analyzed using Partial Least Square in order to test the relationship between variables. Based on the results of the analysis, the p value was 0.029 and the T-statistic value was 2.188, which means that the role of the manager has a positive and significant effect on employee performance. Thus, it could be concluded that the role of the manager can optimize the performance of employees at the Semen Padang Hospital Pharmacy Installation.

Keywords: manager; leadership; employee performance

ABSTRAK

Manager adalah orang yang melakukan pengendalian suatu usaha, melibatkan proses delegasi wewenang kepada beberapa penanggung jawab dengan tugas kepemimpinan, serta proses menggerakkan, memberi bimbingan, dan mengendalikan semua sumber daya manusia dan materi untuk mencapai tujuan. Dengan tantangan beban kerja yang tinggi, seorang pimpinan harus mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya agar dapat memberikan performa kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak peran kepemimpinan *manager* dalam meningkatkan kinerja pegawai, di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Semen Padang Hospital. Rancangan penelitian ini adalah *cross-sectional*. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, sehingga didapatkan 30 orang karyawan yang bertugas di instalasi farmasi rawat jalan. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner, lalu dianalisis menggunakan *Partial Least Square* dalam rangka menguji hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai p adalah 0,029 dan nilai T-statistik adalah 2,188, yang bermakna bahwa peran *manager* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa peran *manager* dapat mengoptimalkan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Semen Padang Hospital.

Kata kunci: manager; kepemimpinan; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Manager atau pemimpin adalah individu yang diamanahkan untuk mengemban suatu jabatan dalam institusi, memiliki segala hak dan kewajiban yang berkaitan mencapai tujuan-tujuan institusi tersebut yang telah ditentukan sebelumnya.⁽¹⁾ Baik buruknya capaian suatu instansi akan dipengaruhi oleh performa pemimpin dalam menggerakkan anggotanya. Pemimpin adalah seseorang yang menjalankan kepemimpinan, sedangkan pimpinan merupakan individu yang menjalankan manajemen. Sehingga pemimpin dan *manager* harus menjalankan dua hal dengan efektif yaitu manajemen dan kepemimpinan.⁽²⁾

Mencapai tujuan adalah target pemimpin melalui proses mempengaruhi sekelompok individu. Pemimpin akan mempengaruhi secara interpersonal sehingga sekelompok orang melaksanakan apa yang diinginkannya karena keinginan, bukan karena dipaksa.⁽³⁾ Pemimpin akan mempengaruhi interpretasi terhadap kejadian yang terjadi pada pengikutnya, melakukan pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai tujuan serta memperoleh dukungan dari individu di luar kelompok.⁽⁴⁾ Salah satu bentuk capaian tujuan instansi adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian pelaksanaan tugas di dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merujuk pada *job performance* atau prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai. Dalam pelaksanaannya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kecerdasan, kecakapan khusus, jenis kelamin, umur, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir,

persepsi, dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.^(3,5,6) Penilaian kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pemantauan, dan dampak kinerja antar pribadi/kontekstual.⁽⁷⁾ Seluruh komponen penilaian kinerja karyawan sering tidak maksimal karena berbagai faktor, seperti beban kerja, motivasi karyawan, hingga adanya konflik antar karyawan yang tidak terselesaikan.

Rumah sakit Semen Padang Hospital merupakan rumah sakit tipe C yang banyak menjadi pilihan bagi warga Padang, bahkan Sumatera Barat. Daya saing antar rumah sakit menuntut Semen Padang Hospital untuk melayani dengan kualitas tinggi dan terjaga. Instalasi farmasi dipimpin oleh *general manager* berpendidikan apoteker. Semen Padang Hospital melayani sekitar 500 pasien rawat jalan per hari, suatu jumlah yang besar disertai tuntutan pelayanan dengan mutu sangat baik dan terjaga, yang menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Tingginya tugas dan tanggungjawab karyawan akan memberikan hasil yang kurang maksimal.⁽⁸⁾ Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh petugas farmasi, disertai dengan tuntutan pelayanan yang tepat waktu, menyebabkan rendahnya angka ketelitian. Hal ini berhubungan dengan angka kesalahan pemberian obat pada pasien. Berdasarkan laporan institusi, ditemukan 12 kali insiden kesalahan pemberian obat kepada pasien sepanjang tahun 2022. Berdasarkan standar pelayanan minimal pada Instalasi Farmasi, diharapkan tidak terjadi kesalahan pemberian obat.⁽⁹⁾ Hal ini menunjukkan bahwa Instalasi Farmasi Semen Padang Hospital belum memenuhi standar layanan minimal.

Tingginya beban kerja pegawai di instalasi farmasi menimbulkan beberapa konflik antar pegawai sehingga mempengaruhi kualitas kerja. Salah satu peran pemimpin dalam manajemen kepemimpinan adalah *disturbance handler*, yakni peran *manager* dalam menghadapi keadaan yang tidak baik dalam lingkungan kerjanya.⁽⁷⁾ Pemimpin harus mampu menghilangkan rintangan yang dapat menghalangi jalannya tujuan organisasi.⁽¹⁰⁾ Permasalahan di antara para pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja para pegawai. Pemimpin diharapkan mampu memberikan solusi pada permasalahan yang akan menyangkut proses kerja para bawahannya.

Berdasarkan permasalahan di atas maka diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dampak peran kepemimpinan *manager* dalam meningkatkan kinerja pegawai, di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Semen Padang Hospital.

METODE

Penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, yang dilakukan di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Semen Padang Hospital di Kota Padang pada bulan November 2022 hingga Juni 2023. Populasi penelitian ini meliputi pegawai pada Instalasi Farmasi Rawat Jalan Semen Padang Hospital yang berjumlah 30 orang. Sampel dipilih dengan teknik *total sampling* sehingga seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Variabel bebas adalah peran *manager*, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Kedua variabel diukur melalui pengisian kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada setiap anggota sampel. Kuesioner yang digunakan disusun berdasarkan teori dalam bentuk skala Likert (1-5). Skala ini bertujuan untuk mempermudah partisipan dalam memberi tanggapan atas pertanyaan yang diajukan. Bentuk item kuesioner yang digunakan untuk variabel yang diteliti diberi bobot atau skor sebagai berikut: sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1. Kuesioner tentang kepemimpinan terdiri dari 10 pertanyaan yang membahas mengenai dimensi kepemimpinan yaitu interpersonal, informasi dan keputusan. Peran interpersonal dinilai berdasarkan *figure head*, *leader* dan *liaison*. Peran informasi dinilai berdasarkan *monitor*, *disseminator* dan *spokeperson*. Peran keputusan dilihat dari *entrepreneur*, *disturbance handler*, *resource allocator* dan *negotiator*.⁽⁷⁾ Kuesioner kedua membahas mengenai kinerja pegawai, yang terdiri dari 15 atribut, yakni kualitas, kuantitas, timelines, *cost effectiveness*, *need for supervision* dan *interpersonal impact*. Kuesioner didasarkan pada tugas pokok dan tanggung jawab petugas instalasi farmasi rawat jalan Semen Padang Hospital.

Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya peneliti melakukan penyuntingan dilanjutkan dengan pengkodean data, penginputan data pada aplikasi *Microsoft Excel* dan kembali dilakukan pemeriksaan menyeluruh untuk memastikan bahwa data yang telah dimasukkan bebas dari kesalahan melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah seluruh data dinyatakan valid dan *reliable*, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis menggunakan SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS.

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan semua prinsip etika penelitian kesehatan antara lain *confidentiality* atau menjaga kerahasiaan, *justice* atau berlaku adil, menghargai otonomi responden, serta mengambil persetujuan setelah penjelasan (PSP) bagi setiap responden tanpa kecuali.

HASIL

Dalam SEM-PLS, validitas konvergen indikator dinilai menurut *average variance extracted* (AVE) >0,5 dan *outer loading* >0,7.⁽¹¹⁾ Selain itu, nilai prediktor *factor loading* >0,7 merupakan standar kelayakan suatu model. Tabel 1 merupakan hasil *outer loading* pada setiap variabel. Masih terdapat *outer loading* <0,7 yaitu pada kuesioner kinerja nomor 6 yakni 0,584. Berdasarkan nilai AVE, maka dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan yaitu >0,5 dengan rincian nilai AVE 0,563 dan pada variabel kepemimpinan didapatkan nilai AVE sebesar 0,671 (Tabel 2). Nilai *cross loading* masing-masing indikator lebih kecil daripada *cross loading* sehingga validitas diskriminan setiap indikator terhadap variabelnya telah terpenuhi (Tabel 3). Penilaian reliabilitas dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *Cronbach Alpha* dan *composite reliability*, dan reliabel jika didapatkan nilai >0,7⁽¹¹⁾. Berdasarkan Tabel 4, maka seluruh indikator adalah reliabel.

Berdasarkan jawaban responden (Tabel 5), terlihat bahwa penilaian bawahan terkait implementasi peran kepemimpinan *manager* yang dilakukan oleh *manager* pada instalasi farmasi Semen Padang Hospital sudah sangat baik. Hal ini dilihat dari jumlah rata-rata skor TCR yang diperoleh mencapai 80,33% dengan interpretasi sangat tinggi. Capaian penilaian responden tertinggi terhadap performa *manager* pada peran interpersonal-1 terdapat pada poin pernyataan "Pimpinan mampu memenuhi tugas rutin dan tugas wajib yang dimilikinya" dengan rata-rata penilaian 4,20 atau total capaian responden adalah 84%. Sedangkan untuk capaian performa manajemen

kepemimpinan yang memiliki nilai terendah terdapat pada peran interpersonal-2 dengan pernyataan “Pimpinan dapat memelihara, mengembangkan dan memotivasi saya” dengan rerata 3,77 atau dengan indeks TCR 75,33%.

Tabel 1. *Outer loading* untuk masing-masing indikator variabel

Indikator	Variabel	
	Kepemimpinan	Kinerja
kerja1		0,793
kerja10		0,727
kerja11		0,760
kerja12		0,864
kerja13		0,735
kerja14		0,788
kerja15		0,744
kerja2		0,737
kerja3		0,784
kerja4		0,755
kerja5		0,737
kerja6		0,584
kerja7		0,720
kerja8		0,762
kerja9		0,736
pimpin1	0,783	
pimpin10	0,728	
pimpin2	0,906	
pimpin3	0,819	
pimpin4	0,842	
pimpin5	0,826	
pimpin6	0,883	
pimpin7	0,779	
pimpin8	0,842	
pimpin9	0,768	

Tabel 3. Nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator

Indikator	Variabel	
	Kepemimpinan	Kinerja
kerja1	0,277	0,793
kerja10	0,408	0,727
kerja11	0,376	0,760
kerja12	0,236	0,864
kerja13	0,173	0,735
kerja14	0,391	0,788
kerja15	0,432	0,744
kerja2	0,128	0,737
kerja3	0,398	0,784
kerja4	0,203	0,755
kerja5	0,245	0,737
kerja6	0,112	0,584
kerja7	0,189	0,720
kerja8	0,219	0,762
kerja9	0,014	0,736
pimpin1	0,783	0,459
pimpin10	0,728	0,231
pimpin2	0,906	0,383
pimpin3	0,819	0,318
pimpin4	0,842	0,365
pimpin5	0,826	0,354
pimpin6	0,883	0,189
pimpin7	0,779	0,222
pimpin8	0,842	0,357
pimpin9	0,768	0,182

Tabel 2. AVE untuk masing-masing indikator

Variabel	AVE
Kinerja	0,563
Kepemimpinan	0,671

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas indikator

Variabel	Composite reliability	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0,953	0,945
Kinerja pegawai	0,951	0,945

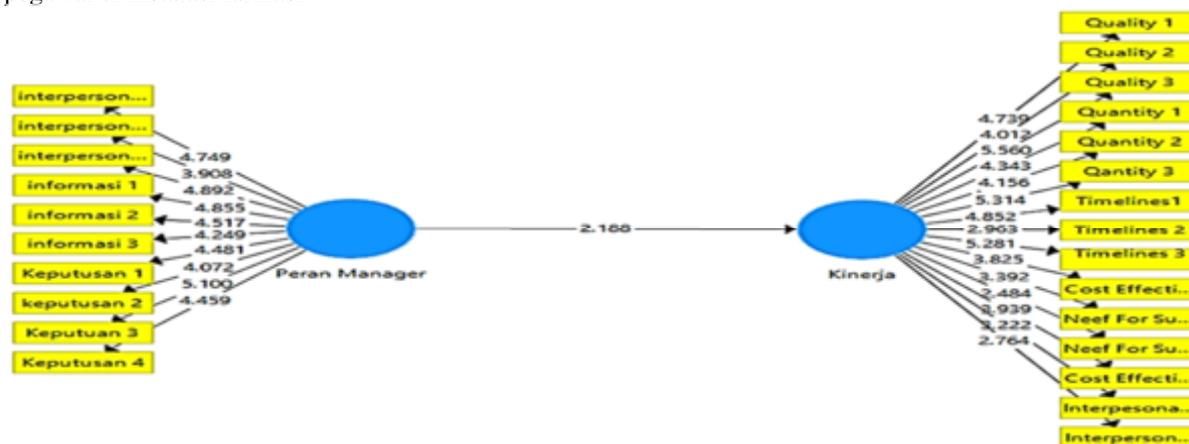
Tabel 5. Hasil pengukuran implementasi peran kepemimpinan *manager* dan kinerja pegawai

No	Pertanyaan	TCR-%	Mean	Interpretasi
A Peran kepemimpinan				
1	Pimpinan saya cepat tanggap dalam menghadapi permasalahan dan dapat menjadi tempat bertanya apabila ada kendala	84	4,20	Sangat tinggi
2	Pimpinan saya memberikan informasi kepada bawahannya	83,34	4,17	Sangat tinggi
3	Saya merasa pimpinan saya membutuhkan saya dan rekan pekerja lainnya untuk memenuhi kebutuhan departemen farmasi	82,67	4,13	Sangat tinggi
4	Pimpinan mampu memenuhi tugas rutin dan tugas wajib yang dimilikinya	83,34	4,17	Sangat tinggi
5	Pimpinan saya melakukan pencarian informasi dan unit lingkungan kerjanya bila terjadi permasalahan	81,34	4,07	Sangat tinggi
6	Pimpinan saya bereaksi terhadap suatu permasalahan sesuai dengan informasi yang telah dikumpulkannya	78,66	3,93	Tinggi
7	Pimpinan saya mau mendengarkan, mengevaluasi dan mempertimbangkan usulan dari para bawahannya	81,34	4,07	Sangat tinggi
8	Pemimpin saya dapat menjalin hubungan dengan departemen lain untuk memperoleh informasi yang akan menguntungkan departemen farmasi	78	3,90	Tinggi
9	Pimpinan saya mampu mengembangkan unit dengan memanfaatkan peluang yang ada	76,66	3,83	Tinggi
10	Pimpinan dapat memelihara, mengembangkan dan memotivasi saya	75,33	3,77	Tinggi
	Jumlah	803,34	40,24	Tinggi
	Rata-rata	80,334	4,02	Tinggi
B Kinerja pegawai				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan (menerima resep, melakukan skrining resep, meng-entry resep, penyerahan obat) sesuai dengan standar mutu Semen Padang Hospital	84	4,2	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian (melakukan pengecekan resep sebelum menyerahkan kepada pasien)	82,66	4,13	Sangat tinggi
3	Saya menyelesaikan semua pekerjaan di instalasi farmasi rawat jalan dengan tuntas, konsisten dan ideal	81,34	4,06	Sangat tinggi
4	Saya menyelesaikan pekerjaan peracikan dan pengemasan obat dengan standar Semen Padang Hospital	84,66	4,23	Sangat tinggi
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui standar Semen Padang Hospital	72,66	3,63	tinggi
6	Saya menyelesaikan pekerjaan (melakukan penghitungan dosis dan peracikan obat) melampaui jumlah yang dihasilkan oleh rekan sekerja dalam satu bagian	76,66	3,83	Tinggi
7	Saya datang ke Semen Padang Hospital dengan tepat waktu	81,34	4,06	Sangat tinggi
8	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan oleh rekan sekerja saya	73,34	3,66	tinggi
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan	78	3,90	tinggi
10	Saya memaksimalkan penggunaan kemampuan SDM dalam mencapai hasil tertinggi	77,34	3,86	tinggi
11	Saya memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan (penggunaan computer, aplikasi SIMRS)	84,66	4,233	Sangat tinggi
12	Saya mampu bekerja tanpa diawasi oleh atasan saya	83,34	4,167	Sangat tinggi
13	Saya mampu mencegah tindakan yang tidak diinginkan (menghindari kesalahan) dan menjalankan standar patient safety di instalasi farmasi Semen Padang Hospital.	77,34	3,867	tinggi
14	Saya mampu Memelihara nama baik SPH	86,66	4,333	Sangat tinggi
15	Saya mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja	87,34	4,367	Sangat tinggi
	Jumlah	1211,34	56,67	
	Rata-rata	80,76	43,77	Sangat tinggi

Persepsi karyawan terkait kinerjanya sangat baik, dengan rerata nilai total capaian 80,76% dan rerata tanggapan terhadap semua pernyataan adalah 4,05. Penilaian karyawan terhadap kinerjanya paling tinggi terdapat

pada pernyataan nomor 15 yaitu “Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja” dengan angka TCR sebesar 87,34 %. Sedangkan penilaian responden terhadap kinerjanya rendah pada pernyataan nomor 5 dan nomor 8 yaitu “Saya menyelesaikan pekerjaan melampaui standar Semen Padang Hospital” dengan TCR72,66% dan “Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan oleh rekan sekerja saya” dengan TCR 73,34%. Pertanyaan nomor 5 merupakan indikator kuantitas pada dimensi kinerja pegawai sedangkan pertanyaan nomor 8 merupakan dimensi *timelines* pada penilaian kinerja pegawai.

Hipotesis pada penelitian dapat dijawab dengan melakukan uji signifikansi hubungan antar konstruk, berbasis nilai *t-statistic* dari PLS *bootstrapping* (Gambar 1). Nilai *t* adalah 2,188 (>1,96) dan nilai *p* adalah 0,029 sehingga diinterpretasikan bahwa peran kepemimpinan *manager* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan implementasi peran manager akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi.



Gambar 1. Hasil uji hipotesis melalui PLS *bootstrapping*

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa peran *manager* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan implementasi peran *manager* akan meningkatkan performa kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurjaya (2020) bahwa peran kepemimpinan seorang *manager* berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTPN.⁽⁴⁾ Begitu pula dengan penelitian Bonaparte (2017) bahwa peran *manager* di Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan Timor Leste memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.⁽¹²⁾ Dukungan yang diberikan oleh *manager* akan berdampak pada perubahan perubahan kinerja karyawan akan tampak pada produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin adalah seseorang yang menjalankan kepemimpinan, sedangkan pimpinan (*manager*) merupakan individu yang menjalankan manajemen. Sehingga pemimpin dan *manager* harus menjalankan dua hal dengan efektif yaitu manajemen dan kepemimpinan.⁽¹³⁾ Manajemen yang baik oleh *manager* yang berpengalaman akan mampu mensukseskan bisnis. Untuk mencapai kesuksesan sebuah institusi, yang harus dimiliki bukan hanya kemampuan manajemen dasar, melainkan dibutuhkan keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan, mendorong dan mempromosikan budaya yang kuat dalam sebuah institusi.

Manager biasa dikenal sebagai seorang pemimpin, namun pada kenyataannya tidak semua *manager* dapat menjadi pemimpin. Sehingga keterampilan kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kinerja dan mencapai tujuan institusi dengan maksimal.⁽¹⁴⁾ Salah satu faktor yang membentuk dan membantu para karyawan dapat bekerja dengan baik dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan.⁽¹⁵⁾

Menurut Hillingsworth, seorang *manager* melakukan fungsi administrasi sedangkan seorang pemimpin melakukan inovasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa rerata total capaian responden terkait implementasi peran kepemimpinan *manager* adalah 80,34% (sangat tinggi), yang berarti bahwa para petugas di instalasi farmasi rawat jalan merasa praktek manajemen kepemimpinan yang dilakukan oleh atasannya sangat baik. Jawaban responden dengan nilai TCR tertinggi terdapat pada pernyataan “Pimpinan mampu memenuhi tugas rutin dan tugas wajib yang dimilikinya” dan “Pimpinan cepat tanggap dalam menghadapi permasalahan dan dapat menjadi tempat bertanya bila ada kendala”. Poin kedua pernyataan tersebut adalah 85,34% dan 84%. Sedangkan pada fungsi inovasi yang dimiliki oleh pimpinan di instalasi farmasi rawat jalan mendapatkan poin yang lebih rendah yaitu pada pernyataan “Pimpinan saya menjalin hubungan dengan departemen lain untuk memperoleh informasi yang akan menguntungkan departemen farmasi” dan “Pimpinan saya mampu mengembangkan unit dengan memanfaatkan peluang yang ada”, dengan TCR masing-masing adalah 78% dan 76,66%. Ini menunjukkan bahwa *manager* cenderung melaksanakan fungsi administrasinya dengan sangat baik, sedangkan pada implementasi kepemimpinan belum terlaksana dengan optimal.

Manager wajib mengarahkan sumber-sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sumber daya lainnya untuk meraih tujuan melalui penggunaan unsur-unsur manajemen yang paling baik. Namun, ketika sumber-sumber dan kemampuan yang ada tersedia dan banyak, maka ketika itu pula proses manajemen menjadi kurang penting. Pentingnya proses manajemen terjadi terutama jika kita terjadi kekurangan sumber daya sementara banyak tujuan yang ingin dicapai.⁽⁷⁾ Sumber daya manusia di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Semen Padang Hospital terdiri dari 30 orang. Berdasarkan Permenkes RI No 58 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian, dalam memberikan layanan rawat jalan idealnya dibutuhkan rasio 1 orang apoteker melayani 50 orang pasien. Instalasi farmasi rawat jalan didukung oleh 3 apoteker dengan capaian pasien rawat jalan per hari adalah 500 orang. Ini menunjukkan peran *manager* dalam mengarahkan sumberdaya agar pelayanan di instalasi farmasi rawat jalan dapat berjalan dengan optimal sangatlah besar.

Pada deskripsi penilaian responden terhadap kinerja karyawan didapatkan TCR = 81,04% (sangat tinggi), yang berarti bahwa responden merasa capaian kinerja yang diberikan sudah sangat baik. Ridwan (2022) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah perencanaan kerja, kualitas kerja dan kepemimpinan.⁽¹⁶⁾ Kemampuan melakukan perencanaan dalam kinerja karyawan merupakan peran *manager*. Untuk mencapai kinerja terbaik karyawan, *manager* harus mampu memberikan direksi gambaran yang jelas terkait pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Pimpinan atau *manager* diharapkan juga mampu memberikan waktu untuk menjalankan praktik demokrasi untuk bawahannya dalam upaya pencapaian tujuan. Ditemukan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.⁽¹⁷⁻¹⁹⁾ Rosiana (2018) menemukan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan.⁽²⁰⁾ Keberadaan pemimpin amat krusial bagi keberlangsungan aktivitas karyawan sebab tanpa adanya arahan dari pemimpin yang berkualitas pegawai akan salah dalam mengambil.⁽²¹⁾

Kinerja terkait dengan kecerdasan, kecakapan, umur, gender, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir dan persepsi kerja. Sebuah riset menemukan korelasi antara jenis kelamin dengan kinerja.⁽²²⁾ Riset lain tidak ditemukan hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja petugas teknik kefarmasian di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat.⁽²³⁾ Namun berdasarkan deskripsi capaian kinerja petugas perempuan memberikan kinerja kategori baik lebih besar daripada petugas laki-laki. Instalasi Farmasi Rawat Jalan Semen Padang Hospital terdiri dari 90% petugas perempuan. Perempuan cenderung lebih dibutuhkan pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian.⁽²⁴⁾ Instalasi farmasi berhubungan dengan pemberian obat-obatan kepada pasien dengan resiko kesalahan yang besar.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Perkasa (2023) menemukan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.⁽²⁵⁾ Pada Instalasi Farmasi Semen Padang Hospital setiap hari karyawan memiliki tuntutan untuk melayani pasien dalam jumlah yang besar. Tingginya beban kerja disertai kurangnya kemampuan pimpinan melakukan pembagian kerja dengan baik memiliki resiko penurunan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran *manager* dapat mengoptimalkan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Semen Padang Hospital.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hutahaean W. Filsafat dan teori kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press; 2021. 130 p.
2. Fachrurazi F, Nurcholifah I. Dasar kepemimpinan. Cendikia Mulia mandiri; 2022.
3. Kaswan. Organisasi struktur, perilaku proses dan hasil. Bandung: Yrama Widya; 2021.
4. Nurjaya, Mukhtar A, Achsanuddin N. Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Balanc J Ekon dan Bisnis Islam*. 2020;2(1):35-43.
5. Adha R, Qomarian N, Hafidzi A. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *J Penelit Ipteks*. 2019;4(2):46-62.
6. Larasati S, Gilang A. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *J Manaj dan Organ*. 2016;5(3):200.
7. DeNisi AS, Murphy KR. Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *J Appl Psychol*. 2017 Mar;102(3):421-433.
8. Irawati R, Carrollina DA. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz J Inov Bisnis*. 2017;5(1):51.
9. Satibi S, Rokhman MR, Aditama H. Developing consensus indicators to assess pharmacy service quality at primary health centres in Yogyakarta, Indonesia. *Malays J Med Sci*. 2019 Jul;26(4):110-121.
10. Junaidi. Peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap pelayanan pada kantor BKKBN Krakatau Medan. *J Publik Reform Undhar Medan*. 2018;(1):1-23.
11. Hamid R solling, Anwar SM. Structural equation modeling berbasis varian. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia; 2017.
12. Bonaparte do Rêgo E, Supartha WG, Yasa NN. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana*. 2017;11:3731.
13. Valiga TM. Leaders, managers, and followers: Working in harmony. *Nursing*. 2019 Jan;49(1):45-48.
14. Al-Habib NMI. Leadership and organizational performance: Is it essential in healthcare systems improvement? A review of literature. *Saudi J Anaesth*. 2020 Jan-Mar;14(1):69-76.
15. Syahputra E, Pristian RL, Siregar T, Budiarta K. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio J Ilm Magister Manaj*. 2023;6(2):156-61.
16. Pangestu RN, Rani DS, Tyas TSN, Farhah Z. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). *J Ilmu Manaj Terap*. 2022;4(2):215-28.
17. Gunawan L, Alifia F, Adji WH. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekon J Econ Bus*. 2022;6(1):132.
18. Perkasa DH, Arbaina C, Purwanto S, Sari OH, Tarmiji A. Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Agil Lentera Manaj Sumber Daya Mns*. 2023;1(02):47-59.
19. As-syafi Jui. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *Report*;2020:16-33.
20. Djunaedi RN, Gunawan L. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis*. 2018;8(2):1-8.
21. Alhidayatullah A, Lestari NA, Antony A. Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *J Inspirasi Ilmu Manaj*. 2023;1(2):103.
22. Ritter-Hayashi D, Vermeulen P, Knoblen J. Is this a man's world? The effect of gender diversity and gender equality on firm innovativeness. *PLoS One*. 2019 Sep 18;14(9):e0222443.
23. Handayani L, Pertiwi DA, Atikah N. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di rumah sakit umum provinsi nusa tenggara barat. *Pharm dan Tradit Med*. 2019;3(1):24-33.
24. Sipahutar LB, Ismiasih, Dinarti SI, Manumono D. Faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja sebagai tenaga kerja perusahaan di PTPN IV Pabatu Sumatera Utara. *AGRIFITIA J Agribus Plant*. 2021;1(2):125-35.
25. Perkasa DH, Mulyanto H. Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue Lentera Bisnis Manaj*. 2023;1(04):149-61.