

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RSUD BOLAANG MONGONDOW TIMUR

Gloria Mokalu^{1*}, Ribka E. Wowor², Chreisy K. F. Mandagi³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi^{1,2,2}

*Corresponding Author : gloriamokalu121@student.unsrat.ac.id

ABSTRAK

Tenaga Kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat, agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum. Tenaga kesehatan menjadi bagian tidak terpisahkan dari rumah sakit, karena mereka yang merawat pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi aspek psikologis juga diberikan. Para tenaga kesehatan jika berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas yang diberikan oleh para tenaga kesehatan yang akan berakibat pada citra rumah sakit dan puskesmas menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu kinerja tenaga kesehatan menjadi perhatian serius dan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan sepanjang bulan Maret – April 2025. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dengan p value sebesar 0,013 (<0,05). Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja tenaga medis dengan p value sebesar 0,023 (<0,05). Dimana semakin baik gaya kepemimpinan serta pemberian insentif dari rumah sakit maka kinerja tenaga kesehatan akan semakin baik.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, pemberian insentif, kinerja, tenaga kesehatan

ABSTRACT

Healthcare workers play a crucial role in enhancing the quality of healthcare services to the community, enabling individuals to increase their awareness, willingness, and ability to live a healthy life. This contributes to achieving the highest possible health status, which serves as an investment in the development of human resources that are socially and economically productive, as well as an element of public welfare. Healthcare workers are an integral part of hospitals, as they provide not only physical care but also psychological support to patients. Poor performance by healthcare workers can lead to a decline in the quality of care provided, which negatively impacts the image of hospitals and community health centers. Performance is a key measure of healthcare success, demonstrating the accountability of service providers within the framework of good governance. Therefore, the performance of healthcare workers is of great concern and is a key factor in healthcare services. This study aims to examine the relationship between leadership style and incentive provision on the performance of healthcare workers at RSUD Bolaang Mongondow Timur. This research employs a quantitative analytic approach using a cross-sectional study design. The study was conducted from March to April 2025. The results of the study indicate a significant relationship between leadership style and performance with a p-value of 0.013 (<0.05). The study also shows a significant relationship between incentive provision and healthcare workers' performance with a p-value of 0.023 (<0.05). It suggests that the better the leadership style and incentive provision from the hospital, the better the performance of the healthcare workers.

Keywords : leadership style, incentives, performance, health workers

PENDAHULUAN

Tenaga Kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat, agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembagunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum menurut pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Menurut Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang telah ditetapkan melalui SK Menteri Kesehatan RI NO.131/Menkes/SK/II/2004 Sumber daya manusia kesehatan (SDM Kesehatan) merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan penelitian, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Tenaga kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya Kesehatan (Mirino, Rumayar & Ratag, 2021).

Tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dalam teorinya Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (Zulkarnaen, 2018). Tenaga kesehatan menjadi bagian tidak terpisahkan dari rumah sakit, karena mereka yang mewarwat pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi aspek psikologis juga diberikan. Para tenaga kesehatan jika berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas yang diberikan oleh para tenaga kesehatan yang akan berakibat pada citra rumah sakit dan puskesmas menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Pemerintah pun sudah menetapkan standar kinerja tenaga kesehatan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja pegawai adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau rumah sakit yang dapat meningkatkan produktifitas, karena kinerja kerja pegawai juga menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena pegawai menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada Masyarakat (Mudayana, 2020). Keberhasilan pelayanan kesehatan yang baik tentu tidak lepas dari kinerja tenaga kesehatan itu sendiri, sebab kinerja yang baik dan profesional dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu kinerja tenaga kesehatan menjadi perhatian serius dan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama (Iqbal, 2022).

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang mempunyai kkespesifikasi dalam hal sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana dan peralatan yang dipakai. Sering rumah sakit dikatakan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah tenaga kesehatan dan

kepegawainnya yang banyak (Zebua dkk, 2021). Sistem penilaian kinerja tenaga kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur di nilai dari berdasarkan kehadiran tenaga kesehatan, kinerja dan kepatuhan waktu jam kerja yang telah di tentukan sesuai aturan yang ada. Penilaian kinerja juga dilakukan saat dilakukan rapat kerja sekaligus penilaian untuk para tenaga kesehatan yang berhak mendapat *reward* berupa kenaikan pangkat atau pemberian insentif berupa hadiah atau bingkisan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Keberhasilan Rumah sakit sendiri tidak hanya di tentukan oleh kualitas pekerjanya yang ada tetapi juga diharapkan memiliki pemimpin yang memimpin dengan gaya kepemimpinan yang mendorong para tenaga kesehatan maupun para pegawainya untuk dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan motivasi para tenaga kesehatan yang ada yang nantinya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan dan pegawai yang bekerja, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh rumah sakit dapat terwujud (Iqbal, 2022).

Uraian di atas melihat bagaimana pentingnya pemberian insentif dan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja tenaga kesehatan dan membawa kemajuan bagi instansi tempat bekerja, maka penulis mengambil tempat penelitian di rumah sakit tersebut karena merupakan rumah sakit pertama yang ada di wilayah Bolaang Mongondow Timur, selain itu juga rumah sakit ini memiliki peranan yang besar untuk memajukan wilayah setempat agar dapat dikenal memiliki sarana dan prasarana kesehatan yang berkualitas dan SDM yang maju. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Bolaang Mongondow Timur pada bulan Maret sampai April 2025 dengan menggunakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi sebanyak 80 tenaga kesehatan dan sampel di ambil total keseluruhannya. Instrumen penelitiannya menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data univariat untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, karakteristik dalam penelitian ini yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Data hasil penelitian ini berbentuk tabel dan bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu pemberian insentif dan kinerja tenaga kesehatan dengan melakukan uji statistik *chi square* untuk melihat hubungan antara dua variabel.

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian antara lain sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	N	%
Usia		
19 – 30 Tahun	22	27.5
30 – 60 Tahun	58	72.5
Total	80	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan rentan umur terbanyak berada pada usia 30 – 60 Tahun sebanyak 58 (72,5%) responden sedangkan paling sedikit berada pada rentan usia 19 – 30 Tahun sebanyak 22 (27,5%) responden.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	22	27.5
Perempuan	58	72.5
Total	80	100

Tabel 2 menunjukkan sebagian besar responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 58 (72,5%) dan laki-laki sebanyak 22 (27,5%).

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	N	%
D-3 Fisioterapi	1	1.3
D-3 Gizi	1	1.3
D-3	6	7.5
D-3 Keperawatan	1	1.3
D-4 Akuntansi	1	1.3
D3	40	50.0
Profesi Nurse	10	12.5
S1	19	23.8
S2	1	1.3
Total	80	100

Tabel 3 menunjukkan data persentase responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 40 (50,0%), S1 sebanyak 19 (23,8%), Profesi Nurse sebanyak 10 (12,5%), D3 Kebidanan sebanyak 6 (7,5%) dan untuk D3 Fisioterapi, D3 Gizi, D3 Keperawatan, D4 Akuntansi, serta S2 masing-masing sebanyak 1 (1,3%) responden.

Tabel 4. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	N	%
Baik	69	86.3
Kurang Baik	11	13.8
Total	80	100

Tabel 4 menunjukkan hasil penelitian sebanyak 69 (86,3%) responden memberi penilaian yang baik terhadap gaya kepemimpinan, sedangkan sebanyak 11 (13,8%) responden memberikan penilaian kurang baik terhadap gaya kepemimpinan.

Tabel 5. Pemberian Insentif

Pemberian Insentif	N	%
Baik	68	85
Kurang Baik	12	15
Total	80	100

Tabel 5 menunjukkan sebanyak 68 (85%) responden memberikan penilaian baik terhadap pemberian insentif dan sebanyak 12 (15%) responden memberikan penilaian kurang baik.

Tabel 6. Kinerja

Kinerja	N	%
Baik	62	77.5
Kurang Baik	18	22.5
Total	80	100

Tabel 6 menunjukkan sebanyak 62 (77,5%) responden memberikan penilaian baik terhadap kinerja dan 18 (22,5%) responden lainnya memberikan penilaian kurang baik terhadap kinerja.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Gaya kepemimpinan	Kinerja pegawai		Total		OR	P Value	
	Kurang baik		Baik				
	n	n	%	n	%		
Kurang Baik	6	7,5	5	6,2	11	13,8	5,700
Baik	12	15	57	71,2	69	86,2	(1,492 – 21,772)
Total	18	22,5	62	77,5	80	100	

Hasil uji korelasi menggunakan *chi square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di RSUD Bolaang Mongondow Timur dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 (<0,05). Dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 8. Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja

Insentif	Kinerja pegawai		Total		OR	P Value		
	Kurang baik		Baik					
	N	%	n	%				
Kurang Baik	6	7,5	6	7,5	12	15,0	4,667	
Baik	12	15,0	56	70,0	68	85,0	(1,282 – 16,987)	
Total	18	22,5	62	77,5	80	100		

Hasil uji korelasi menggunakan *chi square* pada tabel 3 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di RSUD Bolaang Mongondow Timur dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 (<0,05). Dimana semakin baik pemberian insentif dari rumah sakit maka kinerja tenaga kesehatan akan semakin baik pula.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Timur mempunyai populasi tenaga kesehatan berjumlah 80 tenaga kesehatan yang terdiri dari tenaga kesehatan tetap (PNS) dan tenaga kesehatan yang P3K. Pegambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kriteria inklusi dan terdaftar di rumah sakit dengan masa kerja di atas satu tahun. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyerbarkan kuesioner pada tenaga kesehatan yang ada dirumah sakit. Pada pengisian kuesioner para tenaga kesehatan di bantu oleh peneliti dan dibantu oleh masing-masing kepala bagian dirumah sakit. Hasil yang didapatkan distribusi tenaga kesehatan berdasarkan karakteristik umur dapat dilihat sebagian kelompok umur 19–30 tahun terdiri dari 22 orang atau 27,5% dari total responden. Kelompok umur 31–60 tahun terdiri dari 58 orang atau 72,5% dari total responden. Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–60 tahun, yang mencakup lebih dari dua pertiga dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam studi atau survei ini adalah individu dengan potensi pengalaman kerja atau keterlibatan yang lebih panjang dalam bidang terkait.

Hasil penelitian yang didapatkan tenaga kesehatan di rumah sakit sebagian besar memiliki jenis kelamin Perempuan berjumlah 58 (72,5%) dan Jenis Kelamin Laki-laki 22 orang (27,5%). Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2025 jumlah laki-laki di

Indonesia sebanyak 50,52% dan perempuan 49,48% dari total penduduk. Namun Sesuai dengan program yang di canangkan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI yang terus perkuat kualitas kesehatan pekerja perempuan. Hal itu dilakukan melalui Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP) sampai saat ini. Hasil yang didapatkan pendidikan terakhir terbanyak yaitu D3 (50%). Pendidikan tingkat sarjana S1 (23,8%) responden. Profesi Nurse (kemungkinan besar pendidikan lanjutan dari D3/S1 ke keperawatan profesional) mencakup (12,5%). Pendidikan S2 (1,3%), dan pendidikan lainnya seperti D3 Fisioterapi, Gizi, Keperawatan, dan D-4 (masing-masing 1,3%).

Gambaran Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Timur menunjukkan bahwa sebanyak 69 (86,3%) pegawai memiliki penilaian yang baik terhadap kepemimpinan serta 11 (13,7%) pegawai memberi penilaian yang kurang baik terhadap kepemimpinan. Tenaga Kesehatan yang memberikan penilaian kepemimpinan yang baik memiliki beberapa penilaian seperti pimpinan yang selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawainya, Pimpinan yang mendorong tenaga kesehatan untuk kreatif dalam bekerja, serta penekanan pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pimpinan juga memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta teguran konstruktif bagi pegawai yang kurang optimal, hal ini menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan transaksional. Di sisi lain, kepemimpinan situasional juga tercermin dari kemampuan pimpinan menyesuaikan pendekatan berdasarkan kondisi dan kebutuhan pegawai, seperti memberikan pendampingan lebih intens pada pegawai baru dan keleluasaan pada pegawai senior.

Menurut Pratama et al. (2020) dan Handayani et al. (2021), perpaduan gaya transformasional, transaksional, dan situasional terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, pimpinan disarankan terus mengembangkan kapasitas manajerial dan interpersonalnya agar mampu beradaptasi dengan dinamika kebutuhan tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini, Hidayat dan Fatimah (2022) pada Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena adanya pengawasan terhadap kinerja serta pemberian penghargaan atas pencapaian para pegawai dalam melaksanakan tugas yang terus mendorong para pegawai untuk terus berkembang. Upaya yang dapat dilakukan pimpinan kepada tenaga kesehatan untuk lebih mengoptimalkan kepemimpinan yaitu dengan cara memberikan dorongan, bimbingan dan dukungan terhadap pegawai agar kinerja tenaga kesehatan tetap dibina dan dipertahankan.

Gambaran Pemberian Incentif

Penelitian yang dilakukan mengenai pemberian incentif di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Timur menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan merasa puas dengan kebijakan incentif yang diterapkan. Hal ini ditunjukkan oleh 85% responden yang menyatakan penilaian baik terhadap incentif yang diberikan, baik dari segi ketepatan waktu maupun besarnya yang dianggap memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Surakatas Yarsi, diperoleh (nilai sig. sebesar 0,047). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan incentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Secara teoretis, pemberian incentif merupakan bagian dari pendekatan motivasi kerja. Dalam konteks manajemen modern, teori motivasi dan incentif terus diperbarui. Salah satunya adalah teori Self-Determination Theory (SDT) yang berkembang pesat dalam 5 tahun terakhir. Deci dan Ryan (2020) menekankan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik, termasuk pemberian

insentif, berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja. Insentif eksternal (seperti bonus dan penghargaan finansial) jika dikelola dengan tepat dapat meningkatkan motivasi kerja tanpa mengurangi motivasi intrinsik pegawai (Gagné et al., 2022).

Selain itu, studi terbaru oleh Kuvaas et al. (2021) menyebutkan bahwa insentif finansial yang adil dan transparan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, retensi pegawai, dan peningkatan kinerja organisasi di sektor kesehatan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Schaufeli (2022) yang menemukan bahwa dukungan organisasi melalui kebijakan insentif dapat meningkatkan *work engagement* atau keterikatan kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan teori dan penelitian terbaru ini, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemberian insentif yang tepat waktu, memadai, dan adil bukan hanya mempengaruhi persepsi tenaga kesehatan terhadap kompensasi, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kesehatan adalah dengan adanya pemberian balas jasa berupa pemberian insentif yang sengaja diberikan kepada tenaga kesehatan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kesehatan sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif yang diterapkan rumah sakit terhadap tenaga kesehatan menjadi acuan untuk mereka agar dapat meningkatkan kinerja bagi rumah sakit dan dapat kinerja tenaga kesehatan.

Gambaran Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian berdasarkan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Timur menunjukkan bahwa sebagian besar 62 (77,5%) tenaga kesehatan memiliki kinerja baik, dengan alasan mereka selalu bersemangat dalam bekerja, bahkan bekerja lebih dari waktu yang ditentukan. Hanya sebagian kecil 18 (22,5%) tenaga kesehatan yang dinilai kurang baik kinerjanya, terutama karena kebiasaan tidak langsung bekerja saat tiba di tempat kerja. Faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, usia produktif, dan masa kerja yang panjang disebutkan mempengaruhi tingginya kinerja tenaga kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan umumnya dinilai baik karena mereka memiliki semangat kerja tinggi, bekerja melampaui jam kerja, dan didukung latar belakang pendidikan serta usia produktif. Penilaian kinerja penting sebagai dasar peningkatan mutu layanan kesehatan dan pengambilan kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Penelitian lainnya yang mendukung hal ini, antara lain teori *Psychological Empowerment* (Zhang et al., 2020) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja, *Work Engagement Theory* (Bakker et al., 2018) yang menekankan pentingnya keterlibatan kerja, dan teori *Job Demands-Resources* (Demerouti et al., 2020) yang menjelaskan pengaruh keseimbangan tuntutan dan sumber daya kerja terhadap kinerja. Selain itu, teori *Self-Determination* (Ryan & Deci, 2020) menunjukkan pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan menjadi elemen kunci keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja yang baik tercermin dari perilaku disiplin, semangat kerja, tanggung jawab, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kecepatan beradaptasi dengan teknologi maupun prosedur baru. Penilaian kinerja juga menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan manajerial terkait promosi jabatan, penetapan insentif, hingga kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur

Uji statistik menggunakan *chi square test* menghasilkan nilai probabilitas p value = 0,013 hal ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan

dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Timur. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan dalam rumah sakit, karena mampu mengelola sumber daya manusia termasuk SDM Kesehatan sangat dapat diandalkan. Jika pengelolaan sumber daya manusia atau SDM Kesehatan yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap proses mencapai tujuan organisasi dalam hal ini termasuk juga rumah sakit. Pemimpin pada level tertinggi di rumah sakit adalah kepala rumah sakit, karena tidak dapat sepenuhnya mengerjakan seluruh tugasnya sendiri. Upaya yang dilakukan untuk lebih mengoptimalkan kepemimpinan adalah dengan cara memberikan dorongan, bimbingan dan dukungan terhadap pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan aktivitas gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam lingkungan rumah sakit yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dan situasional mempunyai dampak yang positif bagi kinerja tenaga kesehatan, sebab semakin tinggi penerapan pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan maka akan berdampak juga pada peningkatan kinerja dari para tenaga kesehatan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak menekankan pada pendorongan para tenaga kesehatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menekankan tenaga kesehatan untuk lebih efektif dan efisien dalam bekerja, serta peran pemimpin dalam memberikan tanggung jawab kepada tenaga kesehatan yang memiliki posisi sedang tidak berada di tempat bekerja membuat para tenaga kesehatan merasa diberikan apresiasi atau wewenang yang membuat suasana tempat bekerja lebih kondusif yang akan mempengaruhi pada kinerja tenaga kesehatan.

Hubungan antara Pemberian Incentif dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur

Hasil uji statistik menggunakan *chi square test* menghasilkan nilai probabilitas p value = 0,023 hal ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pemberian incentif dengan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Timur. Hal ini dikarenakan rumah sakit sudah memberikan kebijakan yang baik serta mengelola manajemen rumah sakit, kebijakan dan proses penilaian kriteria pemberian incentif tenaga kesehatan juga menilai bahwa kebijakan tersebut sudah tepat secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi tenaga kesehatan yang dihasilkan dalam kategori baik jika di tinjau dari segi penerimaan incentif. Agar tidak terjadi penurunan semangat kerja tenaga kesehatan, maka pihak rumah sakit harus memberikan motivasi dorongan dalam bentuk penghargaan atau bonus terhadap tenaga kesehatannya. Salah satu bentuk incentif selain yang diberikan peningkatan jabatan, pemberian bonus untuk tenaga kesehatan, pemberian incentif yang tepat waktu, serta memberi tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan tenaga kesehatan. Pihak rumah sakit haruslah memperhatikan pemberian incentif terhadap para tenaga kesehatannya dengan demikian maka para tenaga kesehatan akan terpacu untuk melakukan tugas dengan lebih baik untuk rumah sakit tempat bekerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yaitu dengan memperhatikan incentif pendapatan tenaga kesehatan yang diberikan.

Jika diberikan sesuai dan benar akan berpengaruh pada tenaga kesehatan karena mereka akan merasa terpuaskan dan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sistem yang dipergunakan rumah sakit dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja para tenaga kesehatan. Incentif yang diharapkan oleh tenaga kesehatan memiliki salah satu tujuan yaitu untuk mencukupi berbagai kebutuhan hidupnya beserta keluarga yang ada, dan tujuan pemberian incentif oleh rumah sakit adalah untuk memberikan rasa kepuasan kerja terhadap apa yang sudah dilakukan oleh tenaga kesehatan, dalam hal ini pelayanan yang mereka lakukan yang nantinya akan menjaga stabilitas tenaga kesehatan itu sendiri, agar supaya para tenaga kesehatan dapat bekerja lebih

baik lagi dengan semaksimal mungkin sesuai dengan harapan rumah sakit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit tersebut.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $p=0,013 (<0,05)$. Terdapat hubungan signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja tenaga kesehatan. Semakin baik dan tepat kebijakan pemberian insentif, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p=0,023 (<0,05)$.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan jurnal ini. Terimakasih atas dukungan serta bantuannya sehingga penulis boleh menyelesaikan penelitian yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Bolaang Mongondow Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku: Kajian Kepemimpinan Dalam Organisasi (April, 2024), Penerbit Media Sains Indonesia (CV. Media Sains Indonesia)
- David Theo Sumolang, Ardiansa A.T. Tucunan, Franckie R. R. Maramis, Jurnal KESMAS, Vol. 8, No. 6, Oktober 2019 Hubungan Antara Pemberian Insentif dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado
- E-book: Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama (2021) 197611292001121002_2001.pdf
- Gerry V.A Tero, Franckie R.R Maramis, Chreisye K.F Mandagi. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tumiting Kota Manado Tahun 2015
- Harianto K.J Lumanaw, Chreisye K. F Mandagi, Ribka Wowor Hubungan Persepsi Pasien mengenai Kinerja Perawat dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa, Jurnal KESMAS, Vol. 10, No. 4, April 2021
- Hendriani, S., Rika Yohana Sari, & Nurhizrah Gistituati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan. Jurnal Niara, 17(1), 171-184.
- Journal Scientific of Mandalika* (jsm) e-ISSN: 2745-5955, p-ISSN: 2809-0543, Vol.6, No.2, 2025 Accredited Sinta 5, SK. Nomor 177/E/KPT/2024 Pengaruh Variabel-Variabel Kompensasi Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rudy Jaya Kontraktor Kabupaten Sidoarjo.
- Lumban Gaol, N. T. (2020). Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(2).
- Marlen Sitepu, Novrika Silalahi, Vitrilina Hutabarat, jurnal ilmiah (April 2020) Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Kesehatan di Rumah Sakit Umum Medan Tere Margareth

- Mirino, D. H., Rumayar, A. A., & Ratag, B. T. (2021). Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 10(1).
- Iqbal, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Vol.16 No.12.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2)
- Susi Hendriani, Rika Yohana Sari, Nurhizrah Gistituati Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan
- Zebua, M., & MM, M. K. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. *GUEPEDIA*.
- Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Dafala Afrizal, J., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Zulkarnaen, R. (2018). Analisis faktor perilaku caring perawat pelaksana di rumah sakit haji surabaya berbasis teori kinerja gibson (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).