

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM GMIM BETHESDA TOMOHON

Wenur T Melissa*, Ardiansa A.T Tucunan*, Chreisyse K.F Mandagi*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dan dari luar agar mempunyai gairah kerja untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi mewujudkan kinerja perawat yang lebih baik. Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon adalah rumah sakit swasta yang merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang terletak di pusat Kota Tomohon dan memungkinkan banyaknya pasien yang datang untuk berobat di RSU GMIM Bethesda Tomohon, dengan demikian tenaga kerja keperawatan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Dan dipatkan ada beberapa perawat yang merasa tidak puas dengan insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit yang menyebabkan kinerja perawat menjadi tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di RSU GMIM Bethesda Tomohon. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan cross sectional study atau studi potong lintang dengan menggunakan uji chi-square dan di dapatkan p value sebesar 0,010. Sampel dalam penelitian ini berjumlah yaitu 80 orang perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil analisis univariat, menunjukkan bahwa motivasi perawat 55,0% baik dan 45,0% tidak baik, kinerja perawat baik 63,8%, kinerja perawat tidak baik 36,3%. Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari masing-masing variable yaitu motivasi kerja dan kinerja perawat. Kesimpulan Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. Saran Untuk Pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan setiap perawat yang berprestasi dengan mempromosikan perawat yang berprestasi ke jenjang yang lebih tinggi. Perawat perlu memberikan masukan atau ide kepada manajemen Rumah Sakit untuk perbaikan pelayanan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Motivation is the encouragement inside and outside of ourselves to have passion in work and want to work hard by give all the abilities and skills to realize the better performance of the nurse. GMIM Bethesda Tomohon Hospital is private hospital which is one of the referral hospital located in central city of Tomohon and allows many patients to come to get treatment in GMIM Bethesda Hospital, so that the workforce of nursing is very needed to increase health service. And there were several nurses who were dissatisfied with the salary given by the hospital management that caused the performance of nurse not optimal in doing public service. Objective of this research is to know if there is correlation between work motivation and nurse performance at GMIM Bethesda Hospital. The method of this research is quantitative research with analytical survey and cross sectional study or "potong lintang" study using chi-square test and obtained total value 0,010. The sample of this research is 80 nurses in GMIM Bethesdah Hospital who fulfill inclusion criteria. The result of univariate analysis showed that 55,0% nurse motivation good and 45,0% is not. 63,8% nurse performance good, 36,3 % not. The result bivariate analysis showed that there was a significant correlation from each variables that is work motivation and nurse performance. Conclusion There were correlation between work motivation between nurse's performance at GMIM Bethesda Tomohon Hospital. Suggestion Hospital management should pay more attention every nurse who have achievement by promoting them to the higher level. The nurse should give suggestion or idea to hospital management for service improvement.

Keywords: Work Motivation, Nurse performance

PENDAHULUAN

Peranan seorang tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan

sangatlah penting. Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan

kesehatan adalah perawat yang merupakan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Peranan seorang perawat sangatlah penting, serta kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dilihat sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Akan tetapi masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik .

Profesi keperawatan merupakan salah satu profesi luhur bidang kesehatan. Pengertian pelayanan keperawatan sesuai *WHO (World Health Organization) Expert Committee on Nursing* (1982) yang dikutip oleh Aditama (2010) dalam bukunya “Manajemen Administrasi Rumah Sakit edisi kedua” adalah gabungan dari ilmu humanistic dan seni melayani atau merawat (*care*), filosofi keperawatan, kegiatan klinik, komunikasi dan ilmu social. Hal ini dipertegas lagi dalam *WHO Expert Committee on Nursing Practice* (1996) yang menyatakan bahwa keperawatan bertugas membantu individu, keluarga dan kelompok untuk mencapai potensi optimalnya dibidang fisik, mental dan sosial, dalam ruang lingkup kehidupan dan pekerjaannya. Perawat harus mampu untuk melakukan upaya promosi dan pemeliharaan kesehatan serta mencegah terjadinya penyakit.

Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional

dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien. Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di rumah sakit melalui asuhan keperawatan diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja perawat melalui pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Mangkunegara, 2004).

Kualitas pelayanan suatu rumah sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja dari rumah sakit tersebut. Kinerja perawat adalah perilaku kerja yang ditampilkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud agar kebutuhan pasien terpenuhi secara maksimal berdasarkan implementasi kognitif, implementasi interpersonal, dan implementasi teknis (Triyana, 2013).

Suatu tugas tidak akan terselesaikan dengan baik jika tidak adanya kemauan atau motivasi . Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dan dari luar agar mempunyai gairah kerja untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi mewujudkan kinerja

perawat yang lebih baik. Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Mangkunegara, 2004).

Pelayanan kesehatan adalah upaya yang dilakukan secara sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan yang ditujukan terhadap perorangan, kelompok dan masyarakat.

Dalam mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka harus ada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon adalah rumah sakit swasta yang merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang terletak di pusat Kota Tomohon dan memungkinkan banyaknya pasien yang datang untuk berobat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon, dengan demikian tenaga kerja keperawatan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan informasi dari beberapa perawat didapatkan bahwa ada

beberapa perawat yang merasa tidak puas dengan insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit yang menyebabkan kinerja perawat menjadi tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat karena perawat merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka selama bekerja di rumah sakit.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu survei analitik dengan rancangan *cross sectional study* (studi potong lintang). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. Penelitian ini akan dilaksanakan pada April 2019 – April 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. Sampel dalam penelitian ini berjumlah yaitu 80 orang perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon yang memenuhi kriteria inklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 80 perawat yang ada di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. Karakteristik responden dalam penelitian ini yang

memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 67 responden (83,8%), sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 responden (16,3%).

Berdasarkan kriteria umur, sebagian besar responden yang diteliti terbanyak berada pada umur 36- 45 tahun yaitu 32 responden (40,0%), dan responden terbanyak kedua yaitu >46 tahun dengan banyak responden yaitu sebanyak 27 responden (33,8%) dan responden dengan umur 26-35 sebanyak 21 responden (26,3%).

Pendidikan merupakan salah satu cerminan dalam bekerja dimana pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik membutuhkan pengetahuan dan

keterampilan yang cukup. Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut Pendidikan terakhir yaitu yang paling banyak responden dengan lulusan D3 sebanyak 71 responden (88.8%), sedangkan responden dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 9 responden (11,3%).

Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut Masa Kerja terbanyak yaitu responden dengan lama masa kerja >26 tahun sebanyak 29 responden (36,3%), dan terbanyak kedua yaitu 6-15 tahun sebanyak 26 (32,5%) , sedangkan 16-25 tahun sebanyak 25 responden (31,3%).

Motivasi Kerja

Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Tabel 1. Distribusi Responden mengenai Motivasi.

No	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Jarang	Jarang Sekali	Tidak Pernah
1.	Saya berusaha mencapai sukses, agar menjadi panutan teman-teman saya.	45 (56,3%)	10 (12,5%)	20 (25,0%)	5 (6,3%)	0 (0,%)
2.	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.	35 (45,8%)	11 (13,8%)	20 (25,0%)	14 (17,5%)	0 (0%)
3.	Dengan adanya pujiandari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja.	29 (36,3%)	14 (17,5%)	27 (33,8%)	10 (12,5%)	0 (0%)
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.	6 (7,5%)	25 (31,5)	35 (45,8%)	14 (17,5%)	0 (0%)
5.	Saya berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik terhadap setiap masalah yang saya hadapi.	32 (40,0%)	13 (16,3%)	18 (22,5%)	17 (21,3%)	0 (0%)
6.	Saya bekerja bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	41 (51,2%)	6 (7,5)	22 (27,5%)	11 (13,8%)	0 (0%)
7.	Saya akan berkembang jika diberi kesempatan untuk maju.	34 (42,3%)	11 (13,8%)	19 (23,8%)	16 (20,0%)	0 (0%)
8.	Saya merasa promosi jabatan telah diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi.	4 (5,0%)	27 (33,8%)	40 (50,0%)	9 (11,3%)	0 (0%)
9.	Mendapatkan jabatan secara terbuka dan adil.	8 (10,0%)	28 (35,0%)	28 (35,0%)	16 (20,0%)	0 (0%)
10.	Saya bangga bisa mandiri dalam melaksanakan tugas	41 (51,2%)	2 (2,5%)	24 (30,0%)	13 (16,3%)	0 (0%)
11.	Saya selalu setia dan taat dalam melaksanakan dibidang saya	43 (53,8%)	1 (1,3%)	24 (30,0%)	12 (15,0%)	0 (0%)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 80 responden di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, didapati hasil yaitu responden berdasarkan motivasi kerja yang baik sebanyak 44 responden (55,0%) sedangkan yang motivasi kerjanya kurang baik sebanyak 36 responden (45,0%). Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Suryandhika (2016) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Diinstalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera Pada Tahun 2016 didapatkan responden yang memiliki motivasi kerja baik atau motivasi kerja yang tinggi lebih banyak dibandingkan dengan motivasi kurang baik atau motivasi rendah. Penelitian yang dilakukan oleh wahyuni, dkk (2012) tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan mendapatka hasil yang berbeda karena dari hasil penelitian tersebut responden lebih banyak yang memiliki motivasi kurang baik lebih banyak dibandingkan responden yang memiliki motivasi baik. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dari seseorang jika motivasi dari seseorang tersebut kurang baik pasti pekerjaan yang akan dia lakukan tidak akan berjalan dengan baik, sebaiknya dalam melakukan pekerjaan kita harus memiliki motivasi yang baik agar dapat tercipta kinerja yang baik. Hasil uji statistik tentang jawaban responden mengenai pertanyaan tentang motivasi dapat dilihat pada tabel 5 bahwa responden yang

menjawab sangat sering (ss) terbanyak terdapat pada pertanyaan nomor 1 mengenai saya berusaha mencapai sukses, agar menjadi panutan teman-teman saya berjumlah 45 responden (56,3%).

Menurut Azwar (2010) motivasi adalah upaya menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2013)

Kinerja Perawat

Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap 80 perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, peneliti membagi variabel menjadi dua kategori yaitu kinerja baik dan kinerja kurang baik. Hasil penelitian yang dilihat lewat jawaban kuesioner yang dibagikan didapatkan responden yang memiliki kinerja baik lebih banyak dibandingkan dengan kinerja kurang baik artinya perawat yang ada di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon memiliki semangat kerja yang baik dan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpin sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat sering (ss) terbanyak

terdapat pada pernyataan nomor 10 mengenai dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan pernyataan nomor 11 mengenai dalam melaksanakan tugas bekerja dengan jujur yaitu seluruh responden yang berjumlah 49 responden (61,3%).

Kategori kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja baik dan kinerja kurang baik. Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat kategori responden mengenai kinerja terbanyak terdapat pada kategori kinerja baik yaitu berjumlah 51 responden (63,8%),

sedangkan untuk kategori kinerja kurang baik yaitu 29 responden (36,3%).

Menurut Fahmi (2013) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja juga adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran visi dan misi suatu organisasi.

Tabel 2. Distribusi Responden Mengenai Kinerja

No.	Pernyataan	Sangat		Jarang		Tidak Pernah
		Sering	Sering	Jarang	sekali	
1.	Setiap tugas dikerjakan dengan komitmen kerja dan dedikasi.	47 (58,8%)	13 (16,3%)	18 (22,5%)	2 (2,5%)	0 (0%)
2.	Dalam melakukan pekerjaan tidak menyalahgunakan wewenang.	44 (55,0%)	6 (7,5%)	18 (22,5%)	12 (15,0%)	0 (0%)
3.	Tanpa diperintah atasan, langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi.	30 (37,5%)	21 (26,3%)	14 (17,5%)	15 (18,8%)	0 (0%)
4.	Datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.	26 (32,5%)	27 (33,8%)	20 (25,0%)	7 (8,8%)	0 (0%)
5.	Bekerja memiliki etika kerja optimal	47 (58,8%)	9 (11,3%)	12 (15,0%)	12 (15,0%)	0 (0%)
6.	Berusaha menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab secara mandiri.	33 (41,3%)	22 (27,5%)	12 (15,0%)	13 (16,3%)	0 (0%)
7.	Mendiskusikan tugas dengan pimpinan.	10 (12,5%)	46 (57,5%)	13 (16,3%)	11 (13,8%)	0 (0%)
8.	Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan pelayanan kesehatan.	29 (36,3%)	28 (35,0%)	13 (16,3%)	10 (12,5%)	0 (0%)
9.	Memberikan masukan atau ide untuk peningkatan pelayanan kesehatan.	35 (43,8%)	19 (23,8%)	22 (27,5%)	4 (5,0%)	0 (0%)
10.	Dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	49 (61,3%)	3 (3,8%)	16 (20,0%)	12 (15,0%)	0 (0%)
11.	Dalam melaksanakan tugas bekerja dengan jujur	49 (61,3%)	2 (2,5%)	13 (16,3%)	16 (20,0%)	0 (0%)

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD. GMIM Bethesda Tomohon dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total		p value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	N	%	n	%	
Kurang Baik	19	23,8	17	21,3	36	45	
Baik	10	12,5	34	42,5	44	55	0,010
Jumlah	29	36,3	51	63,8	80	100	

Berdasarkan hasil uji hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kawangkoan dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* dan di dapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. Kinerja baik dari seseorang pastinya tidak lepas dari motivasi yang ada dalam diri seseorang atau juga motivasi yang diberikan oleh orang lain sehingga dapat tercipta kinerja yang baik dan efektif.

Hasil penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Setiyaningsih dkk (2014) tentang Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran, Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap motivasi dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sahensolar (2016) tentang Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja

Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasya (2014) tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu dengan menggunakan uji *Chi Square* menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Buamona (2018) tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sanana Kabupaten Kepulauan Sula berdasarkan hasil analisis uji chi-square diperoleh adanya hubungan antara motivasi dan kinerja perawat. Begitu juga dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dungus (2014) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Ranotana Weru Kecamatan Wanea Kota Manado terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan uji

regresi linier dapat dijelaskan bahwa setiap terjadi kenaikan nilai motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sehingga hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Witjaksono dkk (2017) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat berdasarkan hasil uji speaman rank.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja perawat. Kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap perawat di dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, baik kinerja individu ataupun kinerja rumah sakit. Kondisi kerja yang baik tersebut dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga perawat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja perawat.

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dari tenaga kesehatan karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja pastinya juga disebabkan Insentif yang diterima, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dorongan dari dalam diri setiap tenaga kesehatan, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, mengembangkan ide untuk kemajuan prestasi, mampu berkoordinasi dengan pemimpin dan tim dalam melaksanakan tugas dan selalu setia dan taat melaksanakan tugas dibidang masing-masing.

Promosi merupakan salah satu pemberi motivasi. Promosi merupakan suatu dorongan untuk berprestasi karena menginginkan adanya promosi atau kenaikan status sebagai bentuk dari penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja yang baik dalam pekerjaannya. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan berprestasi karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan sehingga dia akan lebih memacu diri bekerja sebaik-baiknya dan meraih prestasi yang gemilang. Pihak manajemen rumah sakit mempunyai kriteria-kriteria tertentu bagi perawat untuk mendapatkan kesempatan promosi, seperti unsur pendidikan serta lamanya bertugas, perawat yang mempunyai pendidikan tinggi dan masa kerja lebih lama mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk jabatan-jabatan tertentu.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa dengan promosi

kerja yang baik akan mendorong gairah kerja seseorang, sehingga akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon

SARAN

Untuk Rumah Sakit

1. Pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan setiap perawat yang berprestasi dengan mempromosikan perawat yang berprestasi ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Pihak rumah sakit harus lebih meningkatkan pemberian insentif lebih baik lagi misalnya kelancaran dalam penerimaan insentif setiap bulan agar termotivasi untuk melakukan pelayanan kesehatan dengan baik.

Untuk Perawat

1. Perawat perlu memberikan masukan atau ide kepada manajemen Rumah Sakit untuk perbaikan pelayanan.
2. Perawat perlu disiplin waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Azrul. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Edisi 3. Jakarta: Bina Putra Aksara.

Aditama, T.Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi kedua*. Jakarta: UI Press.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.

Anastasya. 2014. *Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol 5, No 2 (2014)

Bakunusa C. 2017. *Hubungan antara pemberian insentif dan motivasi dengan kinerja perawat di rumah sakit jiwa* PROF.dr.V.I.RATUMBUYSANG Manado. Jurnal Vol 9 no 3 2017 <https://ejurnalheath.com/index.php/medkes/article/view/352> hl (diakses April 2017)

Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, S.P.M. 2016. *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: Binarupa Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit : PT Bumi Aksara.

Kemenkes RI, 2001. *Petunjuk Teknis Pengajaran Klinik Bagi Instruktur Klinik*, Kemenkes RI, Jakarta.

Lengkong G. C. (2018) *Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja perawat di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon*. Jurnal KESMAS, Vol 7 no 4 , 2018

Lumantow Y, 2017. *Hubungan kepemimpinan Motivasi Kinerja*

- Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kawangkoan. Vol 4, No 2 (2015)* (<https://ejournal.unsrat.ac.id/>)
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Bandung: Alfabeta.
- N. Dungus (2014). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Ranotana Weru Kecamatan Wanea Kota Manado*. <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/11/Natasya-D.-Dungus-Artikel-Penelitian-new.pdf>
- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois : Scoff, Foresmen and Company.
- Profil RSU GMIM Bethesda Tomohon*
- Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Prehalindo, Jakarta
- Suarli dan Bachtiar, 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sahensolar, 2016. *Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent*. <https://www.semanticscholar.org/>
- Triyana, Yani F. 2013. *Teknik Prosedural Keperawatan*. Jogjakarta : D-MEDIKA.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja. Edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyuni, dkk. 2012. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan* (<https://jurnal.usu.ac.id/index.php/kh/article/download/176/130>). (Diakses 14 Juli 2017)
- Witjaksono.A , Hartiningsih.S.S, Indriana.G. (2017) *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung*.
- Zainaro.M, Isnainy.U.C, Furqoni.P.D, Wati.K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat*. Jurnal Kesehatan Holistik, Volume II, No.4, Oktober 2017 : 209-215