

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja

Pada tahun 1969 dr. H. Mudassir di angkat sebagai kepala RSUD Bulukumba yang pertama yang sebelumnya telah bertugas di kabupaten Bulukumba sebagai dokter umum. RSUD bulukumba bertempat di jalan dr.soetomo no.1 bergabung dengan kantor dinas kesehatan kabupaten bulukumba dan rumah bersalin yabelale. Dr. Mudassir menjabat sebagai kepala RSUD Bulukumba tahun 1969-1983. Pada tahun 1983-1987 dr. MK Effendi pulungan menjabat kepala RSUD Bulukumba yang sebelumnya bertugas sebagai kepala Puskesmas Ujung Loe. Di era kepemimpinan dr. MK Effendi Pulungan RSUD Buulukumba di lakukan pembangunan gedung baru RSUD Bulukumba dengan luas lahan 4 Hektar yang berlokasi di Jalan srikaya No.17 Kelurahan caile Kecamatan Ujung Bulu pada tanggal 18 Maret 1987 RSUD Bulukumba yang baru dii resmikan oleh Menteri Kesehatan Bapak dr.Suwarjono Surjaningrat dengan status Rumah Sakit Kelas D.Setelah peresmian RSUD Bulukumba terjadi serah terima jabatan Kepala RSUD Blukumba dari dr. MK Effendi pulungan ke r. H. Haeruddin paggar, SPA yang merupakan dokter spesialis pertama yang di tempatkan di

kabupaten Bulukumba.dr. H. Haeruddin Paggara, SpA menjabat kepala RSUD Bulukumba dari tahun 1987- 1989.

Selepas dr. H. Haeruddin Paggara, SpA menjabat di gantikan oleh dr.HAH Simadiah, MHA dari tahun 1989-1993. Di awal kepemimpinan dr. HAH Simadiah, MHA RSUD Bulukumba menjabat juara terbaik pertama pendapatan PAD Se Sulawesi Selatan dan juara III rumah sakit terbersih sesulawesi selatan. Pada awal tahun 1990 dr. HAH Simadiah, MHA melakukan kerja sama dengan Fakultas kedokteran UNHAS untuk menempatkan Resient Bedah, THT,Mata, Kebidanan/ Penyakit kandungan dan penyakit dalam untuk bertugas di RSUD Bulukumba yang merupakan awal perubahan status Rumah Sakkit Kelas D ke Kelas C dan menjadi RS rujukan di Selatan Sulawesi selata.

Tahun 1993-1995 RSUD Bulukumba di pimpin oleh dr. H. Nadia Hamid, dan pada tahun 1994 RSUD Bulukumba mendapat juara Rumah sakit sayang bayi terbaik di Sulawesi Selatan. Tanggal 9 april 1995 dilakukan serah terima jabatan Direktur RSUD Bulukumba dari dr. Hj. Nadia Hamid ke dr. Hj. Rusni Sufran M.kes. Di awal kepemimmppinan dr. Hj. Rusni Sufran di llakukan pembangunan Ruang Perawatan penyakit dalam, penambahan Ruang perawatan Nifas dan penyakit Kandungan, Instalasi Rawat darurat, perluasan Instalasi gizi, Pembangunan Ruanng perawatan VIP dan instalansi Fisioterapi. RSUD Bulukumba di bawah

kepemimpinan dr. Hj. Rusni sufran M. kes Pada tanggal 22 Desember 2001 menjuarai rumah Sakit Sayang Ibu dari Presiden RI Megawati soekarno Putri di Jakarta Convension Centre dan pada tanggal 14 februari 2005 RSUD Bulukumba berhasil mendapat sertifikat akreditasi Rumah Sakit 5 Pelayanan Dasar yaitu : Pelayanan Administrasi dan manajemen, Pelayanan medis, Pelayanan Gawat darurat, Pelayanan keperawatan dan pelayanan Rekam medis.

Tanggal 20 oktober 2006 dr. Hj. Djamarni Ghandhis, MARS di lantik menjadi kepala Kantor RSUD Bulukumba menggantikan dr. H. Rusni sufrann, M.Kes selaku kepala RSUD Bulukumba setelah menjabat dari tahun 1995-2006. Di awal kepemimpinan dr. Hj. Andi Djamarni Gandhhis, MARS melakukan pembenahan melalui personil dan fisik Rumah sakit dengan prinsip SIPAKATAU dan berwawasan lingkungan yang asri dan bersih. Tahun 2007 merupakan awal terjadinya perubahan RSUD Bulukumba dengan berganti nama menjadi RSUD H Andi. Sulthan daeng Radja (Paahlawan nasional dari kabupaten bulukumba) yang di resmikan pada tanggal 28 februari 2007 oleh gubernur sulawesi selatan bbapak Amin syam di dampingi oleh Bupati Bulukumba A. M. Sukri A Sappewalidi lapangan pemuda kota Bulukumba bertepatan dengan hari ulang tahun Kabupatenn bulukumba. Selanjutnya di lakukan pembangunan gedung Instalasi gawat darurat, kamar

bersalin, Ruang Perawatan, VVIP dan Ruang perawatan khusus penyai menular.

RSUD. A. Sulthan daeng Radja di bawah kepemimpinan dr. Hj. Andi Diamarni Gandhis, MARS telah di canangkan untuk di tingkatkan statusnya menjadi Rumah sakit kelas B dan mencapai RS terakreditasi 16 pelayanan serta menjadi RS yang representatif dengan berwawasan lingkungan.

2. Arah dan Kebijakan Rumah Sakit

Melalui kedudukan, tugas pokok dan fungsi Rumah sakit serta untuk mengantisipasi berbagai perubahan yang sedang dan akan terjadi meliputi perubahan berbagai kondisi dalam kehidupan masyarakat serta untuk menjawab berbagai tantangan masa depan di era globalisasi yang di tuangkan dalam Visi, Misi dan budaya kerja RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba yaitu:

a. Visi

"Pelayanan Prima, Unggul, dan Sejahtera" yang mengandung arti bahwa kelak di masa depan Rumah sakit harus mampu menjadi pusat rujukan dengan sarana prasaran memadai, serta masyarakatnya merasa ikut memiliki dan bangga terhadap Rumah Sakit, karena mampu memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan keinginan masyarakat luas, yaitu profesional, bermutu, ramah, nyaman

dan terjangkau. Dengan kondisi Rumah Sakit yang seperti ini di harapkan perwujudan pembangunan kesehatan di Kabupaten Bulukumba lebih baik.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi yang harus di jalankan dan di formulasikan ke dalam kalimat yaitu :

- 1) Memberikan pelayanan cepat, tepat, nyaman yang terjangkau oleh masyarakat yang di landasi etika profesi.
- 2) Meningkatkan pemberdayaan Sumber daya Manusia melalui pendidikan dan latihan serta di dukung oleh sarana dan prasarana memadai
- 3) Mewujudkan pelayanan proaktif
- 4) Mengupayakan tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih baik

3. Budaya Kerja

Untuk menunjang terwujudnya Visi dan Misi RS di ciptakan budaya kerja yang berslogam sama dengan kabupaten Bulukumba yaitu **“BERLAYAR”**

BERSIH : Meliputi kebersihan perorangan baik badan, pakaian maupun perilaku.

LAYAK : Pelayanan yang layak dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

RAMAH : Senyum dan sapa yang ramah dalam memberikan pelayanan untuk kepuasan pelanggan.

SABAR : Pelayanan dengan sabar yang dapat memuaskan pelanggan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja pada tanggal 8 juni-30 juni. hasil penelitian ini diperoleh dari melalui kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan tentang motivasi dan kepuasan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 perawat yang terbagi pada tiga unit kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja yakni perawatan bedah, perawatan anak dan perawatan flamboyan. Dengan menggunakan pendekatan cross sectional study, dimana data yang menyangkut variabel bebas dan tergantung akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Setelah data terkumpul dilakukan pemeriksaan kelengkapan dan kemudian pengolahan data, maka berikut penelitian akan memaparkan analisa data univariat terhadap variabel dengan menghasilkan distribusi frekuensi, persentasi serta analisis bivariat untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat dan presentasi serta analisis bivariate untuk mengetahui faktor yang lebih tinggi dengan menggunakan uji statistic chi-square menggunakan SPSS.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Umur

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur
Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
Tahun 2020

Umur	N	(%)
20 - 29 Tahun	42	76,4
30 - 39 Tahun	13	23,6
Total	55	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa distribusi berdasarkan umur perawat non pns paling banyak berumur 20 - 29 tahun yaitu sebanyak 42 orang (76,4%), dan yang umur yang paling sedikit yaitu berumur 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 13 orang (23,6%).

2) Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
Tahun 2020

Jenis Kelamin	N	(%)
Laki-laki	6	10,9
Perempuan	49	89,1

Total	55	100,0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak perawat perempuan sebanyak 49 orang (89,1%) dan yang paling sedikit adalah perawat laki-laki 6 orang (10,9%).

3) Pendidikan

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan
Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
Tahun 2020

Pendidikan	N	(%)
Diploma	24	43,6
Sarjana	31	56,4
Total	55	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak sarjana yaitu sebanyak 31 orang (56,4%), dan yang paling sedikit yaitu diploma yaitu 24 orang (43,6%).

4) Lama Kerja

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja
Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
Tahun 2020

Lama Kerja	N	(%)
<1 Tahun	8	14,5
1-4 Tahun	34	18,2
5-9 Tahun	10	1,8
≥10 Tahun	3	5,5
Total	55	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.4 distribusi frekuensi responden dengan jumlah terbanyak yaitu pada responden yang bekerja rentang waktu 1-4 tahun sebanyak 34 responden (18,2%) dan responden yang bekerja dengan jumlah sedikit yaitu pada kurang waktu ≥10 tahun sebanyak 3 responden (5,5%)

5) Bagian/Ruangan

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Bagian/Ruangan
Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
Tahun 2020

Bagian/Ruangan	N	%
Perawatan melati/bedah	21	38,0

Perawatan anak	11	20,0
Perawatan flamboyant	23	42,0
Total	55	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari perawatan flamboyant, yakni sebanyak 23 responden (42%) dan yang paling sedikit yaitu perawatan anak sebanyak 11 responden atau (20%)

b. Analisis Variabel Yang diteliti

1) Pekerjaan itu sendiri

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan itu Sendiri
Pada Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng
Radja Kabupaten Bulukumba
Tahun 2020

Pekerjaan itu sendiri	n	%
Kurang	12	21,8
Baik	43	78,2
Total	55	100

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pekerjaan itu sendiri yaitu pengetahuan baik sebanyak 43 orang (78,2%) dan pengetahuan kurang sebanyak 12 orang (21,8%).

2) Atasan

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Atasan Pada Perawat
Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
Kabupaten Bulukumba
Tahun 2020

Atasan	n	(%)
Kurang	12	21,8
Baik	43	78,2
Total	55	100

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan atasan yaitu kategori baik sebanyak 43 orang (78,2%) dan atasan kategori kurang sebanyak 12 orang (21,8%).

3) Rekan Kerja

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Rekan Kerja
Pada Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng
Radja Kabupaten Bulukumba
Tahun 2020

Rekan Kerja	n	(%)
Kurang	2	3,6
Baik	53	96,4

Total	55	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan rekan kerja kategori baik sebanyak 53 orang atau (96,4%) dan rekan kerja kategori kurang sebanyak 2 orang atau (3,6%).

4) Motivasi

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Pada Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Tahun 2020

Motivasi	n	%
Kurang	8	14,5
Baik	47	85,5
Total	55	100

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan motivasi baik sebanyak 47 orang (85,5%) dan motivasi kurang sebanyak 8 orang atau (14,5%).

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan Pekerjaan itu sendiri dengan motivasi.

Tabel 5.10
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Motivasi Kerja Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja

Pekerjaan itu Sendiri	Motivasi				Total		p Value
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	2	3,6	10	18,2	12	21,8	1,000
Baik	6	10,9	37	67,3	43	78,2	
Total	8	14,5	47	85,5	55	100	

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui dari 55 responden sebanyak 2 responden yang memiliki pekerjaan itu sendiri kategori kurang dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 3,6%. Sebanyak 6 responden dengan pekerjaan itu sendiri kategori baik dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 10,9%. Sebanyak 10 responden yang memiliki pekerjaan itu sendiri kategori kurang dan memiliki motivasi baik dengan persentase 18,2% dan sebanyak 37 responden yang memiliki pekerjaan itu sendiri kategori baik dan memiliki motivasi baik dengan persentase 67,3%.

Hasil uji *chi-square* dengan α (0,05) diperoleh nilai $p = 0,100$ dimana nilai $p > \alpha$. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja perawat non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.

b. Hubungan Atasan dengan Motivasi

Tabel 5.11

**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Atasan
dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Non PNS di RSUD H.
Andi Sulthan Daeng Radja**

Atasan	Motivasi				Total		p Value
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	7	12,7	5	9,1	12	21,8	0,000
Baik	1	1,8	42	76,4	43	78,2	
Total	8	14,5	47	85,5	55	100	

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui dari 55 responden sebanyak 7 responden yang memiliki atasan kategori kurang dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 12,7%. Sebanyak 1 responden dengan atasan kategori baik dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 1,8%. Sebanyak 5 responden yang memiliki atasan kategori kurang dan memiliki motivasi baik dengan persentase 9,1% dan sebanyak 42 responden yang memiliki atasan kategori baik dan memiliki motivasi baik dengan persentase 76,4%.

Hasil uji *chi-square* dengan α (0,05) diperoleh nilai $p = 0,000$ dimana nilai $p < \alpha$. Hal ini menunjukkan ada dengan signifikan antara atasan dengan motivasi kerja perawat non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.

- c. Hubungan Rekan Kerja dengan Motivasi.

Tabel 5.1n
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Rekan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja

Rekan Kerja	Motivasi				Total		p Value
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	1	1,8	1	1,8	2	3,6	0,272
Baik	7	12,7	46	83,6	53	96,4	
Total	8	14,5	47	85,5	55	100	

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui dari 55 responden sebanyak 1 responden yang memiliki rekan kerja kategori kurang dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 1,8%. sebanyak 7 responden dengan rekan kerja kategori baik dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 12,7%.

Sebanyak 1 responden yang memiliki rekan kerja kategori kurang dan memiliki motivasi baik dengan persentase 1,8% dan sebanyak 46 responden yang memiliki rekan kerja kategori baik dan memiliki motivasi baik dengan persentase 83,6%

Hasil uji *fisher* dengan α (0,05) diperoleh nilai $p = 0,272$ dimana nilai $p > \alpha$. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara rekan kerja dengan motivasi kerja perawat

non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Umum Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja umur paling tinggi 20-29 tahun yakni 73,3%. Didapatkan banyak perawat yang berusia masih relative muda sehingga semangat yang ada didalam diri perawat masih sangat besar sehingga kualitas kerja yang dihasilkan menjadi baik. usia seorang perawat yang memberikan gambaran kesiapan mental dalam melakukan pelayanan keperawatan sehingga dengan bertambahnya usia pada umumnya individu menjadi lebih matang lebih stabil dalam kesiapan memberi pelayanan keperawatan (Nuari,2016)

Perawat yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang dibandingkan perawat laki-laki yaitu 6 orang. Berdasarkan hasil analisis perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja didominasi oleh perawat perempuan yang tersebar di seluruh ruang perawatan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan bahwa jenis kelamin perawat didominasi oleh perempuan, karena dalam sejarahnya keperawatan muncul sebagai peran *care taking* (pemberi perawatan) secara tradisional di dalam keluarga dan masyarakat (Rolinson dan Kish, 2010).

Pendidikan perawat paling rendah yaitu DIII Keperawatan dan pendidikan perawat paling tinggi yaitu S1. jumlah pendidikan terbanyak adalah S1 Keperawatan yakni 31 orang non PNS perawat yang berada diruangan bagian melati dan bedah. Berdasarkan penelitian Desak Ketut Ratna Dewi adanya hubungan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan berhubungan kinerja pegawai, tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan berhubungan kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan seseorang kearah yang diharapkan sumber daya manusianya semakin bagus.

Perawat yang lama kerja paling banyak yaitu 1-4 tahun dan perawat yang lama bekerja paling sedikit yaitu lebih dari 10 tahun. Semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan prosedur tetap yang berlaku.

Menurut (Giarto, 2018) pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun akan lebih mengerti mengenai rincian tugas yang dikerjakan dan memiliki pengalaman yang lebih terhadap pekerjaannya. Masa kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, hal ini terlihat dari pengalaman dan penguasaan

jabatan yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang lama dari pada pegawai yang baru.

2. Variabel yang di teliti

a. Hubungan pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja (Yasri, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak berhubungan dengan motivasi kerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,902 > (0,05)$ yang berarti tidak ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja bahwa pengembangan kemampuan di rumah sakit masih belum dilakukan dengan baik, juga alat dan perlengkapan tertentu yang menunjang pekerjaan belum tersedia. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa kebosanan dalam pekerjaan mempunyai dampak-dampak negatif yang

sering menampakkan diri dalam keletihan, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan tidak bertanggung jawab.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menyatakan pekerjaan itu sendiri dengan kategori baik sebanyak 37 responden lebih banyak dibandingkan dengan kategori kurang yaitu hanya terdapat 12 responden. Mayoritas responden 47 orang yang menyatakan memiliki motivasi baik dalam melakukan pekerjaannya. Walaupun mayoritas pegawai menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki kategori baik sebanyak 37 responden, akan tetapi hal ini bisa didasari setiap pegawai misalnya memiliki motivasi dalam bekerja karena ingin mendapatkan perhatian lebih dari atasan ataupun ingin mendapatkan pujian/reward dari hasil pekerjaan yang dilakukan, meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirani (2017) dengan sampel 88. menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan pekerjaan itu sendiri dengan nilai signifikansi yaitu 0.385 lebih besar dari p value (0.05), pada perawat Non PNS ada beberapa dari mereka yang merasa pekerjaan yang dikerjakan saat ini belum sesuai dengan minatnya. Pegawai yang menikmati pekerjaannya dan

melakukan pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati cenderung akan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2016) dengan sampel 138 orang yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena masih adanya yang merasa pekerjaan yang tidak menyenangkan, jenjang karier yang tidak jelas, pengembangan kemampuan pegawai tetap dilakukan dengan tidak baik, tidak tersedianya sarana dan prasarana di tempat kerja.

Hal ini tidak terdapat kaitannya dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh McGregor dalam Robbins (2015) mengemukakan bahwa pada teori Y para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima dan bahkan mencari tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan teori dimana pekerja belajar untuk menerima pekerjaannya untuk menonjolkan nilainya dimata atasan.

b. Hubungan atasan dengan motivasi kerja

Atasan yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan karena atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya (Ristanti, 2016). Atasan yang dimaksud dalam penelitian adalah direktur rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa atasan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < (0,05)$ yang berarti ada hubungan antara atasan terhadap motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja bahwa, hubungan atasan dengan sesama pegawai sudah terjalin cukup baik dengan memberikan kebebasan berpendapat. Namun masih ada yang menganggap bahwa kurangnya umpan balik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Hal ini dapat berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap yang ada di rumah sakit. Dengan memperbaiki hubungan ke arah yang lebih harmonis dan bersahabat, serta mengusahakan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani dalam bekerja maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara atasan dengan motivasi pekerja. Hal ini didasari oleh atasan yang baik dan beribawa dapat memberi kesan segan dan otomatis akan dihormati oleh bawahannya serta dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (fatimah, 2016) dengan sampel 26 orang pada tenaga perawat yang menyatakan bahwa Kepemimpinan/atasan berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,037. diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka semakin baik pula motivasi yang ia rasakan begitu pula sebaliknya semakin buruk atasan maka motivasi yang di berikan juga kurang bahkan tidak pegawai tidak akan merasakan termotivasi

Hal ini diperkuat dengan teori dari teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh McGreger dalam Robbins (2015) mengemukakan bahwa pada teori X dalam sebuah organisasi para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya dimana bagi atasan untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang mengatakan

bahwa atasan suatu memberikan masukan apabila ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan atasan memberikan hubungan kepada bawahan dalam setiap pekerjaannya.

3. Hubungan rekan kerja dengan motivasi kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan (Suciadi, 2017)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,272 > (0,05)$ yang berarti tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba.

Hasil observasi yang dilakukan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Sulthan Daeng Radja menyatakan bahwa hubungan rekan kerja sudah cukup terjalin dengan baik namun di dalam rumah sakit masih ada beberapa pegawai yang memiliki sifat kurang ramah terhadap sesama rekan kerja dan tidak adanya

dorongan serta semangat yang diberikan antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian walaupun mayoritas pekerja memiliki motivasi baik dalam bekerja bersama rekan kerja akan tetapi rekan kerja bisa saja bukan merupakan faktor yang dapat mendasari motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, hal yang bisa terjadi ialah para pegawai menjaga hubungan baik sesama rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asflan, 2017) dengan sampel sebanyak 40 responden. Hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan nilai bahwa $p = 0,433 > \alpha$ (0,05) hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Hal ini diketahui tidak terdapat kaitannya dengan teori kebutuhan David McClelland dalam Robbins (2015) pada kebutuhan akan afisialisasi yang merupakan keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat, merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk selalu bekerjasama dengan rekan kerja dan menciptakan hubungan yang penuh persahabatan yang dekat

sehingga merasa nyaman dan secara tidak langsung seseorang merasa puas karena memiliki rekan kerja yang baik dan penuh persahabatan.

4. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini pada lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kendala dalam wawancara yang tidak bisa dilakukan secara langsung kepada perawat yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disebabkan covid-19
2. Kendala dalam waktu pelaksanaan penelitian yang cukup lama dikarenakan lokasi tersebut masih dengan zona merah sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan penelitian secara keterbatasan dalam penelitian ini pada lokasi penelitian secara langsung.
3. Jumlah perawat yang sedikit dalam penelitian ini dikarenakan beberapa perawat dari berbagai ruangan yang 74 terjangkit virus covid-19 sehingga beberapa perawat harus isolasi maupun di karantina di rumah.

