

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sumber data penelitian ini dari Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya yang terletak di jalan Menur No.120 Surabaya. Secara territorial Rumah Sakit Jiwa Menur terletak di daerah tingkat II Kotamadya Surabaya yang pengelolanya dibawah Pemerintah Propinsi TK I Jawa Timur. Rumah Sakit Jiwa Menur dibangun diatas tanah seluas 36.000 m² dengan batas wilayah sebagai berikut :

1. Batas Utara :Jl.Pucang Jajar Tengah
2. Batas Barat :Jl.Pucang Jajar Tengah
3. Batas Timur :Jl.Menur Pumpungan
4. Batas Selatan :Jl.Kali Bokor

Rumah sakit ini memiliki beberapa instalasi, seperti instalasi rawat jalan (poliklinik jiwa dan non jiwa), UGD dan NAPZA. Rumah sakit ini merupakan pusat rujukan kesehatan jiwa di Indonesia bagian timur, baik rawat inap maupun rawat jalan. Poliklinik jiwa merupakan salah satu instalasi dari Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Fasilitas yang ada dipoliklinik ini adalah ruang poli jiwa dewasa, poli gigi, ruang tindakan, dan BPJS center. Jumlah yang ada dipoliklinik jiwa RSJ Menur Surabaya terdiri dari 9 dokter spesialis jiwa, 7 perawat, 3 perawat gigi, 2 dokter gigi, dan 6 tenaga administrasi. Poli jiwa memberikan pelayanan mulai hari senin – jum'at. Jam kerja poli jiwa mulai jam 07.00 WIB – 13.00 WIB untuk hari senin dan 07.00 WIB – 11.00 WIB untuk hari jum'at.

4.1 .2 Data Umum

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan, hubungan keluarga dan status perkawinan, lama merawat anggota keluarga dan penghasilan keluarga, dimana akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Jenis kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	39	49.4
Perempuan	40	50.6
Total	79	100.0

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dari 79 responden sebagian besar yaitu 40 orang (50,6%) berjenis kelamin perempuan dan sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki yaitu 39 orang (49,4%).

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan umur pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Usia	Frequency	Percent
24-30 tahun	17	21.5
31-37 tahun	20	25.3
38-44 tahun	23	29.1
45-51 tahun	19	24.1
Total	79	100.0

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa dari 79 responden sebagian besar umur 38-44 tahun yaitu sebanyak 23 orang (29,1%) dan sebagian kecil berumur 24-30 tahun yaitu sebanyak 17 orang (21,5%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Pendidikan	Frequency	Percent
S1+NERS	9	11.4
S1/DIII	70	88.6
Total	79	100.0

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden memiliki pendidikan DIII/S1 sebanyak 70 orang (88,6%) dan sebagian kecil memiliki pendidikan S1+NERS sebanyak 9 orang (11,4%).

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan 1. lama bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Lama bekerja	Frequency	Percent
1-7 tahun	33	41.8
8-14 tahun	32	40.5
15-21 tahun	14	17.7
Total	79	100.0

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden lama bekerja 1-7 tahun sebanyak 33 orang (41,8%) dan sebagian kecil selama 15-21 tahun sebanyak 14 orang (17,7%).

5. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4.5 Distribusi responden berdasarkan 1. lama bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Status Kepegawaian	Frequency	Percent
PNS	50	63.3
BLUD	29	36.7
Total	79	100.0

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden berdasarkan status kepegawaian PNS sebanyak 50 orang (63,3%) dan sebagian kecil selama pegawai BLUD sebanyak 29 orang (36,7%).

4.1 .2 Data Khusus

1. Identifikasi Faktor Psychological Needs

Tabel 4.6 Distribusi responden berdasarkan Faktor Psychological Needs di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Psychological Needs	Frequency	Percent
Kurang	6	7.6
Cukup	24	30.4
Baik	49	62.0
Total	79	100.0

Dari tabel 4.6 didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden pada faktor psychological needs baik sebanyak 49 responden (62,0%) dan sebagian kecil pada faktor psychological needs kurang yaitu sebanyak 6 responden (7,6%).

2. Identifikasi Faktor Safety And Security Needs

Tabel 4.7 Distribusi responden berdasarkan Faktor Safety And Security Needs di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Safety And Security Needs	Frequency	Percent
Kurang	2	2.5
Cukup	26	32.9
Baik	51	64.6
Total	79	100.0

Dari tabel 4.7 didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden pada safety and security needs baik yaitu sebanyak 51 responden (64,6%) dan sebagian kecil pada safety and security needs kurang sebanyak 2 responden (2,5%).

3. Identifikasi Faktor Affiliation Or Acceptance Needs

Tabel 4.8 Distribusi responden berdasarkan Faktor Affiliation Or Acceptance Needs di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Affiliation Or Acceptance Needs.	Frequency	Percent
Cukup	10	12.7
Baik	69	87.3
Total	79	100.0

Dari tabel 4.8 didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar dengan Affiliation Or Acceptance Needs baik yaitu sebanyak 69 responden (87,3%) dan sebagian kecil dengan Affiliation Or Acceptance Needs cukup yaitu sebanyak 10 responden (12,7%).

4. Identifikasi Faktor Esteem Or Status Needs

Tabel 4.9 Distribusi responden berdasarkan Faktor Esteem Or Status Needs di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Esteem Or Status Needs	Frequency	Percent
Cukup	7	8.9
Baik	72	91.1
Total	79	100.0

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 79 responden sebagian besar dengan *Esteem Or Status Needs* baik sebanyak 72 responden (91,1%) dan sebagian kecil dengan *Esteem Or Status Needs* cukup sebanyak 7 responden.

5. Identifikasi Faktor Self Situalization

Tabel 4.10 Distribusi responden berdasarkan Faktor Self Situalization di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya pada tanggal 05 Februari 2018 – 11 Februari 2018

Self Situalization	Frequency	Percent
Kurang	1	1.3
Cukup	24	30.4
Baik	54	68.4
Total	79	100.0

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 79 responden sebagian besar dengan *self actualization* baik sebanyak 54 responden (68,4%) dan sebagian kecil *self actualization* kurang sebanyak 1 responden (1,3%).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Identifikasi Faktor Psychological Needs.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden pada faktor *psychological needs* baik sebanyak 49 responden (62,0%). Dalam hal ini responden sebagian besar menjawab sangat setuju pada pertanyaan untuk mengetahui kebutuhan *psychological* perawat misalnya gaji yang mnecukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan: keinginan dan harapan yang terdapat di dalam diri pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan dan tanggung jawab.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia salah satunya adalah *Physiological Need*.

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

Pendapat Vionita (2006) dan Amalia (2008) bahwa terdapat hubungan antara gaji yang diterima dengan motivasi kerja perawat. Menurut Sastrohadiwirya

(2005) yang dikutip dari Amalia (2008) bahwa sistem imbalan dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja agar lebih efektif dan penting yang digunakan oleh pekerja mengenai penghasilannya, yaitu harapan dan persepsi tentang keadilan. Harapan bahwa jumlah imbalan finansial yang layak diterimanya berdasarkan tingkat pendidikan, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab, besarnya wewenang yang dimiliki dan harapan untuk mendapatkan kebutuhan ekonomis dan kebutuhan lain secara wajar. Persepsi keadilan juga berperan, dari teori motivasi diketahui keadilan itu dinilai dengan menggunakan tiga faktor pembandingan yaitu diri sendiri, sistem yang berlaku dan orang lain.

Berdasarkan teori dengan hasil penelitian yang didapatkan dapat diambil kesimpulan bahwa apabila kebutuhan *psychological* terpenuhi makan, minum, perumahan dan sebagainya maka motivasi kerja perawat juga akan tinggi. Gaji yang mencukupi, pembagian insentif/bonus yang adil dan adanya jaminan kesehatan yang diberikan mendorong seseorang untuk meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden pada faktor *psychological needs* kurang yaitu sebanyak 6 responden (7,6%). Dalam hal ini responden menyatakan kurang setuju dengan tunjangan yang diperoleh dari rumah sakit mencukupi kebutuhan hidup saat ini.

Ke semua individu memiliki berbagai kebutuhan sebagaimana yang ada pada hirarki kebutuhan menurut Maslow, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh seorang individu. Mengingat di dalam suatu perusahaan terdapat individu yang berasal dari latar belakang berbeda,

motivasi yang dibutuhkan tiap karyawan juga berbeda-beda pula. Disini letak pentingnya bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan apa yang diperlukan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimilikinya. Akan lebih mudah menempatkan tiap karyawan pada posisi yang paling tepat jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut sehingga ia akan semakin termotivasi dan mampu mencapai hasil sesuai yang perusahaan inginkan. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Untuk melakukan hal ini tentu diperlukan niat, kerja sama, kerja keras, dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen juga karyawan.

Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya. Pendapat Sagir (1990) yang dikutip dari Amalia (2008) yang menyatakan bahwa kebijakan perusahaan khususnya dalam hal ini rumah sakit, yang menyangkut hak-hak karyawan untuk mendapat kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan bagi perawat itu sendiri maupun keluarganya, adanya peraturan kepegawaian yang baik serta memuaskandalam pelaksanaannya dan keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan teori dengan hasil penelitian yang didapatkan dapat diambil kesimpulan bahwa Apabila pegawai kebutuhan fisiologisnya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa sehingga motivasinya akan ikut menurun.

4.2.2 Identifikasi Safety And security Needs.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar responden pada *safety and security needs* baik yaitu sebanyak 51 responden (64,6%) Hali ini ditandai dengan sebagian besar responden mengatakan setuju kondisi dan keamanan tempat kerja cukup baik sehingga perawat dapat bekerja dengan nyaman.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia salah satunya adalah *Safety and Security Needs*. *Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (2) Kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja. Pendapat Siagian (1997) yang menyatakan meskipun benar bahwa efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja tergantung pada unsur manusia di dalam organisasi, namun demikian tetap diperlukankondisi kerja yang mendukung dalam arti tersedianya sarana dan prasarana kerjayang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan, karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya di dalam lingkungan kerjanya sehari-hari.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pegawai akan terpenuhi kebutuhan *Safety or security* apabila mendapatkan sarana dan prasarana yang dapat mendukung pekerjaannya sehingga menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam meningkatkan motivasi kerja

perawat. Dengan adanya kondisi yang aman dan nyaman, perlengkapan keamanan yang memadai, peralatan yang memadai akan mendukung pekerjaan yang dilakukan sehingga kebutuhan keselamatan perawat dapat terpenuhi.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian kecil pada safety and security needs kurang sebanyak 2 responden (2,5%). Hal ini ditandai dengan adanya responden mengatakan kurang setuju dengan perlengkapan kesehatan yang telah disediakan oleh rumah sakit bagi para karyawan yang membutuhkan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Yang dimaksud dengan kebutuhan kenyamanan dan keamanan perawat, tidak terbatasnya hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamananya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerapan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal lain yang sejenis misalnya lokasi tempat kerja dikaitkan dengan lokasi tempat tinggal seseorang. Kondisi kerja yang mendukung antara lain, tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas, kebutuhan keamanan dan kenyamanan sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, dengan merasa aman dan nyaman pekerjaan yang dikerjakan akan terselesaikan dengan

cepat dan dengan hasil yang baik, motivasi kerja pun akan semakin meningkat sehingga akan dapat menguntungkan antara tempat kerja dan perawat itu sendiri.

4.2.3 Identifikasi Faktor *Affiliation Or Acceptance Needs*

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian besar dengan *Affiliation Or Acceptance Needs* baik yaitu sebanyak 69 responden (87,3%). Yang ditandai dengan sebagian responden merasa dihormati dan dapat bersosialisasi terhadap sesama rekan kerja di rumah sakit.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia salah satunya adalah *Affiliation Or Acceptance Needs*. *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*); (2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*); (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*); (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Hubungan antar pribadi dengan orang-orang di lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang dan secara langsung juga mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Mc. Clelland yaitu kebutuhan afiliasi yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati. Ini

jugasesuai dengan pendapat Dessler (1997) yang menyatakan bahwa kualitaskehidupan lingkungan kerja serta iklim kerja organisasi yang memadai berartidimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting melaluihubungan sesama pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan *affiliation or acceptance* perawat terpenuhi yang ditandai dengan adanya perasaan saling dihormati dan dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja sehingga meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melakukan tugasnya. Dengan adanya perasaan saling menghormati dan menghargai hasil pekerjaan yang dilakukan, dapat bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja maka pekerjaan yang dilakukan juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Sehingga kebutuhan akan sosial, teman, afiliasi dan lingkungan dapat terpenuhi pula.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dari 79 responden sebagian kecil dengan *Affiliation Or Acceptance Needs* cukup yaitu sebanyak 10 responden (12,7%). Yang ditandai dengan adanya responden yang menyatakan kurang setuju ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan.

Menurut Soekidjo (2007) bahwa penghargaan terhadap karyawan juga dapat menimbulkan perasaan betapa pentingnya karyawan tersebut bagi organisasi. Disamping itu pengakuan atau penghargaan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa berhasil bagi yang bersangkutan. Pengaruh-pengaruh pemberian pengakuan dalam bentuk penghargaan-penghargaan tersebut selanjutnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahannya yaitu salah

satunya karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori dapat disimpulkan bahwa dengan kebutuhan afiliasi ini perawat menginginkan adanya pengakuan dan penghargaan atas kerja kerasnya sehingga akan memotivasi seseorang untuk meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki, untuk itu kebutuhan afiliasi ini penting untuk dipenuhi agar motivasi kerjanya baik dapat dipertahankan.

4.2.4 Identifikasi *Faktor Esteem Or Status Needs*

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 79 responden sebagian besar dengan *Esteem Or Status Needs* baik sebanyak 72 responden (91,1%). Yang ditandai dengan sebagian besar responden setuju apabila melaksanakan pekerjaan dengan baik akan diberi penghargaan dan pujian.

Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan: keinginan dan harapan yang terdapat di dalam diri pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan dan tanggung jawab.

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. Mc Cielland, Edward Murray dan Gordon

dalam Mangkunegara (2004) yang dikutip dari Amalia (2008), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah pula.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa didapatkan bahwa kebutuhan *esteem or status needs* baik, sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan dan pujian dari hasil pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Dengan penghargaan dan pujian akan mendorong seseorang giat bekerja dan berusaha lebih giat lagi meningkatkan lagi motivasi kerjanya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Dengan begitu kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dari lingkungannya dapat terpenuhi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 79 responden sebagian kecil dengan *Esteem Or Status Needs* cukup sebanyak 7 responden. Yang ditandai dengan adanya responden yang menyatakan atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.

Pengakuan dan penghargaan diri atasan sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja staf, pengakuan dari seorang manajer dapat mencakup pujian di depan umum, pernyataan tentang pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, atau berupa perhatian khusus dari atasan. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara

kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan kebutuhan akan harga diri dan status memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja perawat. Seorang perawat akan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan apabila seorang atasan dapat melihat dan memberikan pujian atas hasil kerja kerasnya. Untuk itu kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar motivasi dalam bekerja seorang perawat dapat ditingkatkan.

4.2.5 Identifikasi *Self Actualization*

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 79 responden sebagian besar dengan self actualization baik sebanyak 54 responden (68,4%) yang ditandai dengan banyak responden menyatakan setuju jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia salah satunya adalah *Self Actualization*. *Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Pendapat Mangkunegara (2001) yang dikutip dari Vionita, bahwa kegiatan supervisi oleh atasan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan

kepada pegawai akan mendorong produktifitas. Mutu pengawasan ditinjau dari tingkat kepuasan pegawai merupakan salah satu variabel yang mendukung tingkat kinerja pegawai

Berdasarkan teori Herzberg, tanggung jawab merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yang berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini menyangkut kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sementara menurut Murray dalam Hafizurrahman (2009) menyatakan bahwa bila motivasi dihubungkan dengan suatu pekerjaan maka terdapat tiga jenis kebutuhan yang berhubungan dengan kerja, salah satunya adalah kebutuhan berprestasi yang meliputi tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan berani mengambil resiko

Berdasarkan hasil penelitian bahwa didapatkan bahwa kebutuhan *self actualization* baik, sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan akan aktualisasi diri terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam pekerjaannya akan meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Dengan adanya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik lagi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dengan begitu kebutuhan akan aktualisasi diri akan terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sebagian kecil *self actualization* kurang sebanyak 1 responden (1,3%) yang dibuktikan dengan adanya responden

yang kurang setuju jika atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja

Dalam Siagian (1989) dinyatakan bahwa pengembangan karir pegawai penting sebagai bagian integral dari usaha memberikan motivasi bagi mereka, dengan cara mempunyai program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, penyelenggaraannya dapat dilakukan di dalam maupun diluar organisasi yang ditujukan untuk kepentingan melaksanakan tugasnya sekarang ataupun mempersiapkan karyawan tersebut untuk penugasan baru dimasa yang akan datang. Menurut pendapat Andrew J Durbin dalam Mangkunegara (2004) yang dikutip dari Amalia (2008) bahwa pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan masih ada kebutuhan aktualisasi diri yang belum terpenuhi sehingga akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Untuk itu atasan harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan sehingga motivasi kerja akan terdorong meningkat.