

- Suprpti, Lies, M. 2003. *Pembuatan Tempe*. Yogyakarta: Kanisius. (http://etd.eprints.ums.ac.id.8578/1/A420060107.pdf, diakses 20 Agustus 2013).
- Susanto, T., Budi. 1994. *Pangan Gizi, Teknologi, dan Konsumen*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Triwahyuni, A. 2010. *Uji Glukosa dan Organoleptik Kue Bolu dan Penambahan Tepung Gaplek dan Bekatul*. (Online).
- Winarno, F. G. 2003. *Kimia Pangan dan Gizi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yudana, I. A. G. 2003. *Tempe Sahabat Kita*. (Online). (http://www.indomedia.com/intisari/2000/April/tempe4.htm, diakses 20 Agustus 2013).

HUBUNGAN ANTARA *REWARD*, KOMITMEN, DAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PELAKSANAAN MODEL PRAKTEK KEPERAWATAN PROFESIONAL DI RUMAH SAKIT LABUANGBAJI MAKASSAR

S a h m a d

ABSTRACT

Background: *In the era of globalization where the public demands for quality health care/nursing has increased, so have a positive impact for each health profession to always seek to improve the professionalism of performance according to the needs of society. In anticipation of these two models have been developed excellent nursing care to patients with the approach of Professional Nursing Practice Model (PNPM), form a more professional service to patients based on nursing science and troubleshooting. The approach in the form of PNPM is a process management approach that includes structure, process and professional values through management functions: planning, organizing, directing, and controlling are integrated in order to realize the goals set nursing. However, the implementation of PNPM is largely determined by the commitment and motivation of nurses, all of which are associated with a fair reward*

Objections: *This study aims to determine the relationship between rewards, commitment and motivation of nurses in the implementation of professional nursing practice models in hospitals Labuang Baji Makassar.*

Methods: *This study used a survey method with cross sectional analytic study. The experiment was conducted at room PNPM LabuangBaji Hospital Makassar. The number of samples (total sampling) of 75 respondents consisting of 6 persons head room, 12 team leaders and 57 nurses. Data was collected by questionnaire. Data were analyzed using chi square test.*

Results: *Based on the results of the statistical test was obtained, no reward relationship with motivation (0.030) there was no commitment relationship with motivation (0.062), no association with the implementation of PNPM reward relationship (0.450%), there is a relationship of commitment to the implementation of PNPM (0.029), no relation to the implementation of PNPM motivation (0.081).*

Suggestion: *In order to increase the commitment and motivation of the nurses working hospital management needs to provide a written policy support, the provision of facilities and infrastructure to support PNPM activities as well as a fair system of reward. Besides the training of nurses should follow the PNPM, appropriate nurse staffing characteristics PNPM room nurse and always carried supervision/guidance on the implementation of PNPM.*

Keywords: *Reward; Commitment; Motivation; PNPM.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dimana tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan/perawatan semakin meningkat, sehingga memberi dampak positif bagi setiap profesi kesehatan untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja profesionalnya sesuai kebutuhan masyarakat (Pohan, 2007).

Oleh karena itu pelayanan keperawatan harus mengalami perubahan, bukan saja dalam

hal organisasinya tetapi juga dalam hal pemanfaatan teknologi serta prosedur layanan keperawatan yang digunakan (Sugiharto, 2012).

Keperawatan sebagai salah satu bentuk pelayanan kesehatan di rumah sakit yang jumlahnya mencapai 40%–60% (Huber, 2006) wajib memberikan pelayanan perawatan yang prima, efisien, efektif, dan produktif kepada pasien/masyarakat. Perawat merupakan kelompok pemberi jasa layanan kesehatan

terbesar di rumah sakit yang mengerjakan hampir 90% layanan kesehatan melalui asuhan keperawatan dan sangat mempengaruhi hasil akhir (*outcomes*) pasien (Kuntoro, 2010)

Menurut Sugiharto, dkk. (2012) saat ini telah dikembangkan bentuk pelayanan keperawatan prima melalui pendekatan Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP). Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) merupakan suatu bentuk pelayanan keperawatan yang lebih profesional kepada pasien yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Sitorus R., Yulia, 2006).

Pendekatan dalam bentuk MPKP ini merupakan pendekatan proses manajemen yang meliputi struktur, proses, dan nilai profesional melalui fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang terintegrasi guna merealisasikan tujuan keperawatan yang ditetapkan (Nursalam, 2009; dan Sugiharto, dkk., 2012).

Manajemen keperawatan adalah proses bekerja melalui tenaga staf perawatan untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan untuk meningkatkan kenyamanan pasien/keluarga (Gillies, 1994 dalam Sugiharto, dkk. 2012). Dalam mengimplementasikan MPKP di rumah sakit ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam bentuk asuhan keperawatan yang dikenal, antara lain metode fungsional, tim, keperawatan primer, modular, dan manajemen kasus keperawatan (Kuntoro, 2010).

Dengan pendekatan MPKP, maka penataan sumberdaya di ruang perawatan akan lebih baik sehingga memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan dan mengatur lingkungan untuk menunjang asuhan keperawatan. Selain itu MPKP juga dapat memberikan kejelasan tanggung jawab berbagai tenaga keperawatan sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan di Rumah Sakit (Sitorus, 2006). Oleh karena itu MPKP sangat penting diimplementasikan dalam sistem layanan keperawatan untuk mencapai hasil akhir keperawatan yang ditetapkan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengarahan, dan pengendalian (Sugiharto, dkk. 2012).

Beberapa hasil riset tentang kelebihan dalam mengimplementasikan MPKP di rumah sakit secara umum berhubungan dengan hasil akhir pasien dimana terjadi penurunan angka kematian di rumah sakit (tidak di ICU), menurunkan angka kesalahan medikasi dan angka pasien jatuh (Segoan, 2004 dalam Sugiharto, dkk. 2012). Sedangkan menurut Supit D. F. (2006) menyatakan bahwa efektifitas penerapan MPKP sangat berpengaruh terhadap perbedaan kepuasan pasien dan kepuasan kerja bagi perawat (Sitorus R., dkk. 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2003) di RSCM diketahui bahwa terjadi penurunan beban kerja bagi perawat yang bekerja di ruang MPKP.

Oleh karena itu pelaksanaan MPKP dalam bentuk asuhan keperawatan profesional menjadi salah satu tolak ukur kualitas pelayanan keperawatan di suatu rumah sakit. Dalam melaksanakan MPKP sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat untuk memberikan asuhan keperawatan profesional yang bermutu (Pratomo, 2012). Motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri seseorang (*intrinsik*), seperti kepuasan kerja, keinginan, dan harapan pribadi. Sedangkan faktor eksternal (*ekstrinsik*) yaitu berasal dari luar diri seseorang, seperti status dan tanggung jawab, *reward* yang memadai serta kondisi lingkungan kerja (Buraidah, 2006).

Reward merupakan pemberian penghargaan pada seseorang yang dapat bersifat langsung maupun tidak langsung, berupa finansial atau non finansial. Pemberian *reward* yang adil dan layak ini penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, selain itu *reward* yang adil akan menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan sehingga mereka akan menunjukkan komitmennya terhadap organisasinya (Buraidah, 2006).

Komitmen merupakan kunci yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya. Karena dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan hal yang terbaik. Secara nyata komitmen berdampak

kepada performansi kerja sumberdaya manusia yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan (Bayu Aktami, 2009).

Sikap komitmen dengan motivasi yang tinggi sangat diperlukan oleh seorang perawat didalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dengan sikap ini maka perawat akan bekerja secara profesional dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai standar dan sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, sehingga memberikan kepuasan kepada pasien dan perawat itu sendiri (Aktami Bayu, 2009).

Semua perawat di rumah sakit, dituntut untuk memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam usaha memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Disamping itu seorang perawat juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta terampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien yang tentunya mempunyai kontribusi dalam proses penyembuhan seorang pasien di rumah sakit. Tuntutan loyalitas bagi seorang perawat sangat diperlukan dalam melakukan tugas-tugasnya selama di rumah sakit. Disamping itu pihak rumah sakit juga mempunyai kewajiban untuk memberikan *reward* secara adil sesuai beban dan tanggung jawab sebagai pemberi pelayanan keperawatan.

Data dari Kabid. Keperawatan RSUD Labuang Baji menyatakan bahwa penerapan MPKP metode Tim dimulai pada tahun 2007 dengan ruang percontohan di Ruang Baji Pamai I, setelah berjalan satu tahun hasil survei 2008 menunjukkan tingkat kepuasan pasien 69% dan kepuasan perawat 65%, disamping itu kinerja perawat juga mengalami peningkatan dimana pelaksanaan tugas pokok (asuhan keperawatan) yang meliputi: pengkajian, perencanaan (diagnosa), intervensi, dan evaluasi yang dapat dilihat dalam dokumen status setiap pasien.

Pada tahun 2010 pihak Manajer Keperawatan RSUD Labuang Baji membuat suatu kebijakan untuk penerapan MPKP metode Tim di 6 ruangan dengan harapan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Namun pada studi pendahuluan pada saat

residensi kami mendapatkan data bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan profesional metode Tim ini belum berjalan optimal karena terdapat 62,5% perawat menyatakan tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang ada didalam asuhan keperawatan profesional seperti perencanaan harian/mingguan, operan pasien sesuai standar, pre dan *post comprence*, kegiatan supervisi, pendelegasian tugas dan ronde keperawatan. Dalam pemberian asuhan/tindakan keperawatan hanya 45% perawat melaksanakan tindakan sesuai SOP, dan 85% perawat mengatakan belum ada Standar Asuhan Keperawatan (SAK) pada 10 jenis penyakit di setiap ruangan MPKP, hasil observasi format pendokumentasian keperawatan 65% yang belum terisi lengkap (Laporan Residensi Nurlina, 2011).

Hasil wawancara kami pada beberapa perawat (Karu, Ketua Tim, dan perawat pelaksana) tentang pelaksanaan MPKP, kesimpulannya bahwa mereka menyatakan bahwa MPKP belum berjalan sesuai yang diharapkan, karena tidak ada perbedaan penghasilan tambahan (jasa pelayanan) yang diterima di ruang MPKP dengan non MPKP sementara beban kerja kami rasakan bertambah sehingga kami kurang motivasi untuk hal itu.

Berdasarkan fenomena di atas kiranya perlu dilakukan suatu penelitian tentang hubungan *reward*, komitmen, dan motivasi perawat dalam pelaksanaan Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) di RSUD Labuang Baji Makassar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*.

Penelitian dilaksanakan di Ruangan MPKP RSUD Labuang Baji Makassar. Tanggal 15 s/d 25 Januari 2014.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala ruangan, ketua tim, dan perawat pelaksana yang jumlahnya 75 responden. Teknik pengambilan dengan cara *total sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara membagikan kuesioner kepada calon responden dan meminta untuk menandatangani persetujuan menjadi responden, kemudian mengumpulkan kembali kuesioner yang sudah terisi, selanjutnya data diolah dengan menggunakan program komputer.

Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *chi square* dengan tingkat kebermaknaan data yang dipilih adalah $p \leq 0,05$.

HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Subyek Penelitian

Tabel 1.

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan Terakhir, Lama Kerja di RSUD Labuang Baji Makassar (N=75)

Karakteristik Responden	f	%
Umur (tahun)		
Dewasa Muda (18–40)	63	84
Dewasa Tua (41–60)	12	16
Jenis Kelamin		
Laki-laki	3	4
Perempuan	72	96
Status Perkawinan		
Menikah	55	73,3
Belum Menikah	20	26,7
Pendidikan		
D-III Keperawatan	32	42,7
S-1	27	36
S1 + Ners	16	21,3
Lama Kerja di RS (tahun)		
Baru (≤ 5)	22	29,3
Lama (> 5)	53	70,7

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok dewasa muda (18–40 tahun) sebanyak 63 (84%), berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 72 (96,0%), berdasarkan status pernikahan sebagian besar responden telah menikah

sebanyak 55 (73,3%), berdasarkan pendidikan sebagian besar responden berpendidikan D-III Keperawatan sebanyak 32 (42,7%), sedangkan berdasarkan lama kerja di rumah sakit sebagian besar responden pada kelompok > 5 tahun sebanyak 53 (70,7%).

B. Analisis Univariat

Tabel 2.

Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Reward, Komitmen, dan Motivasi Perawat dalam Pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar (N= 75)

Persepsi Terhadap Reward	f	%
Memuaskan	22	29,3
Kurang memuaskan	53	70,7
Komitmen Perawat		
Tinggi	52	69,3
Rendah	23	30,7
Motivasi Perawat		
Tinggi	31	41,3
Kurang	44	58,7
Pelaksanaan MPKP		
Optimal	35	46,7
Kurang optimal	40	53,3

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden terdapat 22 responden (29,3%) yang mempersepsikan *reward* yang diterimanya memuaskan dan 53 responden (70,7%) yang mempersepsikan *reward* yang diterimanya kurang memuaskan, dari 75 responden terdapat 52 responden (69,3%) yang memiliki komitmen tinggi dan 23 responden (30,7%) yang memiliki komitmen rendah dalam melaksanakan MPKP, dari 75 responden terdapat 31 responden (41,3%) yang memiliki motivasi tinggi dan 44 responden (58,7%) yang memiliki motivasi kurang untuk melaksanakan MPKP, dari 75 responden terdapat 35 responden (46,7%) yang pelaksanaan kegiatan MPKP optimal dan 40 responden (53,3%) yang pelaksanaan kegiatan MPKP kurang optimal.

C. Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan *Reward* dengan Motivasi Perawat

<i>Reward</i>	Motivasi Perawat				Total		ρ
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Memuaskan	5	22,7	17	77,3	22	100	0,030
Kurang Memuaskan	26	49,1	27	50,9	53	100	
Jumlah	31	37,3	44	58,7	75	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel 4. Hubungan antara Komitmen dengan Motivasi Perawat

Komitmen	Motivasi Perawat				Total		ρ
	Tinggi		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	25	48	27	52	52	100	0,062
Rendah	6	26	17	74	23	100	
Jumlah	31	74	44	126	75	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 3 diperoleh bahwa dari 22 responden yang *reward* memuaskan, sebanyak 5 responden (22,7%) motivasinya tinggi, dan 17 (77,3%) motivasinya rendah. Sedangkan responden yang *reward* kurang memuaskan sebanyak 53 reponden, terdapat 26 responden (49,1%) motivasi tinggi, dan 27 (50,9%) motivasi rendah. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,030$ maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi motivasi perawat untuk pelaksanaan MPKP antara *reward* yang memuaskan dengan yang kurang memuaskan yang berarti ada hubungan antara *reward* dengan motivasi perawat untuk pelaksanaan MPKP.

Tabel 4 diperoleh bahwa dari 52 responden komitmen tinggi sebanyak 25 responden (48,1%) yang motivasi tinggi, dan 27 responden (51,9%) motivasi rendah. Sedangkan responden yang komitmen rendah sebanyak 23, ada 6 responden (26,1%) motivasi tinggi, dan 17 responden (73,9%) motivasi rendah. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,062$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi motivasi perawat antara komitmen tinggi dengan komitmen rendah (tidak ada hubungan antara *reward* memuaskan dengan peningkatan motivasi perawat untuk pelaksanaan MPKP).

Tabel 5. Hubungan antara *Reward* dengan Pelaksanaan MPKP

<i>Reward</i>	Pelaksanaan MPKP				Total		ρ
	Optimal		Kurang Optimal		n	%	
	n	%	n	%			
Memuaskan	11	50	11	50	22	100	0,452
Kurang Memuaskan	24	45,3	29	54,7	53	100	
Jumlah	35	46,7	40	53,3	75	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 5 diperoleh bahwa sebanyak 22 responden yang *reward* memuaskan, ada 11

(50,0%) yang pelaksanaan MPKP optimal dan 11 responden (50,0%) yang pelaksanaan MPKP

kurang optimal. Sedangkan *reward* kurang memuaskan sebanyak 53 responden terdapat 24 responden (45,3%) pelaksanaan MPKP optimal dan 29 responden (54,7%) yang pelaksanaan MPKP kurang optimal. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,452$ maka dapat disimpulkan

bahwa tidak ada perbedaan proporsi perawat yang melaksanakan MPKP antara *reward* yang memuaskan dengan *reward* yang kurang memuaskan (tidak ada hubungan antara *reward* yang diterima perawat dengan pelaksanaan MPKP).

Tabel 6. Hubungan antara Komitmen Perawat dengan Pelaksanaan MPKP

Komitmen	Pelaksanaan MPKP				Total		ρ
	Optimal		Kurang Optimal		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	20	38,5	32	61,5	52	100	0,029
Rendah	15	65,2	8	34,8	23	100	
Jumlah	35	46,7	40	53,3	75	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 6 diperoleh bahwa sebanyak 52 responden, sebanyak 20 responden (38,5%) yang komitmen tinggi melaksanakan MPKP dengan optimal dan 32 responden (61,5%) melaksanakan MPKP kurang optimal. Sedangkan komitmen rendah sebanyak 23 responden terdapat 15 (65,2%) yang pelaksanaan

MPKP dengan optimal dan 8 responden (34,8%) yang pelaksanaan MPKP kurang optimal. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,029$ maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi pelaksanaan MPKP antara komitmen yang tinggi dengan komitmen rendah (ada hubungan antara komitmen perawat dengan pelaksanaan MPKP).

Tabel 7. Hubungan antara Motivasi dengan Pelaksanaan MPKP

Motivasi	Pelaksanaan MPKP				Total		ρ
	Optimal		Kurang Optimal		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	11	35,5	20	64,5	31	100	0,081
Rendah	24	54,5	20	45,5	44	100	
Jumlah	35	53,3	31	47	66	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden motivasi tinggi, terdapat 11 responden (5%) yang melaksanakan MPKP dengan optimal, dan 20 responden (45,5%) yang melaksanakan MPKP kurang optimal. Sedangkan motivasi rendah sebanyak 44 responden terdapat 24 (54,5%) yang melaksanakan MPKP dengan kurang optimal. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,081$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi perawat yang melaksanakan MPKP antara motivasi tinggi dengan motivasi rendah

(tidak ada hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan MPKP).

PEMBAHASAN

Hubungan antara Reward dengan Motivasi Perawat untuk Pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *chi square test* diperoleh nilai $\rho(0,030) < \alpha(0,05)$, yang berarti bahwa ada hubungan antara *reward* dengan motivasi

perawat untuk melaksanakan kegiatan MPKP. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael dan Harold dalam Buraidah yang mengatakan bahwa segala bentuk *reward* akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Demikian pula yang diungkapkan Herzberg dalam Munandar (2001) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik bila kedua faktor ini terpenuhi oleh karyawan, akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan, salah satu faktor ekstrinsik adalah *reward* yang memuaskan.

Menurut Mathis dan Jackson (2000) bahwa salah satu cara pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi para karyawannya adalah melalui pemberian *reward*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi (*reward*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan *reward* yang diberikan baik yang berupa finansial (gaji, bonus, insentif, dan tunjangan) maupun berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Hubungan antara Reward dengan Pelaksanaan MPKP

Berdasarkan hasil analisis data dengan *Chi square test* diperoleh nilai p (0,452) < α (0,05), yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara *reward* yang diterima perawat dengan pelaksanaan kegiatan MPKP. Hal ini terlihat bahwa perawat yang menerima *reward* yang memuaskan ada 11 orang (50,0%) yang melaksanakan kegiatan MPKP dengan optimal, dan sebanyak 11 perawat (50,0%) yang melaksanakan kegiatan MPKP kurang optimal.

Penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mustopa (2010) menyatakan bahwa *reward* (kompensasi) berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pemberian *reward* (kompensasi) akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Peneliti terdahulu berbeda dengan penelitian ini, berdasarkan fakta yang penulis dapatkan bahwa hasil wawancara pada beberapa perawat di ruang pelaksanaan MPKP menyatakan: kami di ruang MPKP ini sulit untuk dilaksanakan penerapan MPKP oleh karena tidak ada perbedaan *reward* yang diterima oleh perawat di ruang MPKP dengan di ruangan non MPKP. Disatu sisi dengan penerapan MPKP maka banyak kegiatan-kegiatan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien yang tentunya dapat berimbas pada kepuasan kerja perawat dalam hal ini penerimaan *reward*.

Oleh karena itu peneliti berasumsi bahwa penerapan MPKP tidak berjalan secara optimal disebabkan karena sistem remunerasi yang diberlakukan belum memberikan rasa keadilan sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing perawat.

Hubungan antara Komitmen dengan Motivasi Perawat dalam Pelaksanaan MPKP

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *chi square test* diperoleh nilai p (0,062) < α (0,05), yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara komitmen dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan kegiatan MPKP. Hal ini dapat dilihat bahwa perawat yang memiliki komitmen tinggi terdapat 27 (51,9%) memiliki motivasi yang rendah.

Menurut Edward dan Grant dalam Kurniadi (2013) menyatakan bahwa komitmen pada hakekatnya adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi bahkan bersedia untuk melakukan usaha yang lebih tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi dan cenderung stabil. Menurut Sutiono dan Benny (2001) bahwa komitmen sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu.

Menurut Kurniadi (2013) bahwa motivasi yang merupakan dorongan/motif yang kuat pada

individu yang bisa menggerakkan dirinya agar mampu menyelesaikan dengan sukarela baik yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal. Menurut Damin (2004) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain prestasi kerja, pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan pendapatan.

Hubungan antara Komitmen dengan Pelaksanaan MPKP

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *chi square test* diperoleh nilai p ($0,029$) $< \alpha$ ($0,05$), yang berarti bahwa ada hubungan antara komitmen perawat dengan pelaksanaan kegiatan MPKP.

Hasil ini sesuai dengan Porter bahwa komitmen merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan diri kedalam bagian organisasi, dalam hal ini ada tiga sikap yang ditunjukkan individu dalam keterlibatan diri yaitu: penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan atau menjadi bagian dari organisasi. Menurut Allen dan Moudy dalam Saniati (2001) bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi memiliki karakteristik: keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan bekerja yang kuat, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Namun banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan diantaranya karakteristik personal seperti usia, masa kerja, jenis pekerjaan, jenis kelamin. Hal ini seiring hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusdianah (2006) menyatakan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan komitmen karyawan dalam artian semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah komitmennya.

Hubungan antara Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan MPKP

Berdasarkan hasil analisis data dengan *chi square test* diperoleh nilai p ($0,081$) $< \alpha$ ($0,05$), yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan MPKP.

Hal ini terlihat bahwa perawat yang motivasi tinggi sebagian besar 20 perawat (64,5%) yang pelaksanaan kegiatan MPKP kurang optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Samsualam (2008) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil ini berbeda dengan pendapat Gibson (2000) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang yang tidak memuaskan sering disebabkan oleh motivasi yang rendah. Dalam perilaku organisasi, motivasi merupakan kemauan yang kuat untuk berusaha ketingkat yang lebih tinggi atau lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi (Gomes, 2000).

Purwanti (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi memiliki hubungan secara statistik dengan kinerja petugas gizi di puskesmas. Selanjutnya Zuhriana (2012) juga mengemukakan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Bula. Juga dalam penelitian Hasmoko (2008) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja klinis perawat berdasarkan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis di Ruang Rawat Inap RS Panti Wilasa Citarum Semarang.

Dari beberapa pendapat ahli tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi erat kaitannya dengan tujuan. Demikian pula proses motivasi yang lebih diarahkan untuk mencapai tujuan (*goal directed*). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan antara *reward* dengan motivasi perawat untuk pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai $p=0,030$.
2. Tidak ada hubungan antara komitmen dengan motivasi perawat untuk pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai $p=0,062$.

3. Tidak ada hubungan antara *reward* dengan pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai $p=0,450$.
4. Ada hubungan antara komitmen perawat dengan pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai $p=0,029$.
5. Tidak ada hubungan motivasi dengan pelaksanaan MPKP di RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai $p=0,081$.

S A R A N

1. Kepada pihak manajemen RS:
 - a. Memberikan dukungan kebijakan secara tertulis untuk pelaksanaan kegiatan MPKP berupa penghargaan dan sanksi yang jelas bagi perawat yang menjalankan maupun tidak menjalankan kegiatan MPKP.
 - b. Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan MPKP di ruangan-ruangan perawatan.
 - c. Memperhatikan sistem pemberian *reward* yang adil terhadap perawat yang bertugas di ruang MPKP dengan non MPKP dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.
2. Kepada Kabid. Pelayanan Keperawatan:
 - a. Memperhatikan *reward* nonfinansial yaitu memberikan kesempatan kepada perawat untuk pengembangan diri/mengikuti diklat tentang pelaksanaan MPKP.
 - b. Penempatan tenaga perawat di ruang pelaksanaan MPKP sesuai karakteristik perawat yaitu memiliki komitmen yang tinggi untuk pelaksanaan MPKP.
 - c. Senantiasa melakukan supervisi serta bimbingan terhadap pelaksanaan kegiatan MPKP di ruangan MPKP.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktami B. 2009. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. (Tesis Tidak Diterbitkan)*. Program Magister Psikologi Universitas Guna Darma Jakarta.
- Batubara; Endi C.. 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Tugas, Pemberian Imbalan, dan*

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Se-Kabupaten Madina. (Tesis Tidak Diterbitkan). Universitas Negeri Medan.

- Buraidah. 2006. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X. (Tesis Tidak Diterbitkan)*. Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma.
- Dahlan, M. S. 2008. *Langkah-langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: CV. SagungSeto.
- Gomes, F.C. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gustisyah, R. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Medan. (Tesis Tidak Diterbitkan)*. Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Hadiyani, I. M. 2013. *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Jurnal online Psikologi UMM. Vol. 01 (01); 159-171*. Diakses 10 April 2013.
- Hastono, S. P. 2007. *Analisis Data Kesehatan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Hasmoko, E. V. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK) di Ruang Rawat Inap RSUD Panti Wilasa Citarum Semarang*. Jurnal Tesis, Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat PPS Universitas Diponegoro Semarang. Diakses 16 Desember 2013.
- Hidayat, A. A. 2004. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Medika.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Ed. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuntoro, A. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Cetakan 1. Yogyakarta: NuhaMedika.
- Kusdianah, R. 2006. *Hubungan antara Beban Kerja dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi. (Skripsi Tidak Diterbitkan)*.

- Fakultas Psikologi Unismuh Malang, Jawa Timur.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 10. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryun, Y. 2007. *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Program TB Paru Terhadap Cakupan Penemuan Kasus Baru BTA (+) di Kota Tasikmalaya Tahun 2006. (Tesis Tidak Diterbitkan)*. Semarang: Program Magister IKM, Konsentrasi AKK, Universitas Diponegoro.
- Mathis, dkk. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba.
- Muljani. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2: 108 – 122. Diakses 13 April 2013.
- Munandar, Ashar Suyanto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mustopa, D. 2010. *Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Banyuwasin. (Tesis Tidak Diterbitkan)*. PPs Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Nursalam. 2009. *Manajemen Keperawatan; Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Pohan, I. S. 2007. *Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan: Dasar-dasar Pengertian dan Penerapan*. Jakarta: EGC.
- Pratomo. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional Metode Tim Primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Purwanti, E. 2008. *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Karakteristik Petugas dengan Kinerja Petugas Gizi Puskesmas di Kabupaten Karawang Tahun 2007*. Diakses 12 Desember 2013.
- Puspitaning, A. 2010. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap Depo Farmasi RSU Dr. Saiful Anwar Malang. (Skripsi Tidak Diterbitkan)*. Universitas Negeri Malang.
- Robbins dan Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka.
- Rohmiyati, A. 2013. *Studi Fenomenologi: Pengalaman Perawat dalam Menerapkan MPKP di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang*. Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. (Online). (http://artikel_MPKP.pdf), diakses 18 April 2013).
- Samsualam. 2008. *Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Asuhan Perawatan di BP Rumah Sakit Umum LabuangBaji Makassar*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani, Volume 01, No. 02, Tahun 2008. Diakses 12 Desember 2013.
- Selma. 2012. *Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey*. African Journal of Business Management Vol. 5 (21), pp. 8601-8609, Afyon Kocatepe University, Faculty of Health Science, Department of Healthcare Management, Turkey. Diakses 18 April 2013.
- Seniati, L. C. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Makalah disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan '86 Fakultas Psikologi UI. Jakarta. 8 September 2002.
- Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. dan Yulia. 2006. *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit; Penataan Struktur dan Proses Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat*. Edisi 1. Jakarta: EGC.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiharto. *Pengaruh Fungsi Pengarahan Kepala Ruang dan Ketua Tim Terhadap*

- Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Blambangan Banyuwangi*. Diakses 18 April 2013.
- Sugiharto, A. S., dkk. 2012. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supit, D. F. 2011. *Efektivitas Penerapan Model Praktek Keperawatan Profesional di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advend Bandung*. (Tesis Tidak Diterbitkan). Pascasarjana Fakultas Kedokteran: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Tukimin. 2005. *Analisis Tingkat Kepuasan Pasien dalam Implementasi Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) di Ruang Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Cirebon (Studi Kuantitatif dan Kualitatif)*. (Master Tesis Tidak Diterbitkan). Program Pasca Sarjana: Universitas Diponegoro Semarang.
- Uno, B. H. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zuhriana. 2012. *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Bula Kabupaten Seram Bagian Timur*. Jurnal Tesis, Bagian Adminstrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Unhas Makassar. (Online). (Kelreyana@yahoo.co.id), diakses 30 Desember 2013).