


Hubungan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Metode Tim dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah

Sri Rahmiyanti Lawadang^{1*}, Arniawan², Wendi Muhammad Fadhi³

^{1,2,3}Keperawatan, Universitas Widya Nusantara, Jl. Untad I, Tondo, Kec. Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah
E-mail: sriahmiyantilawadang74@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.5620>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 19 Feb 2026

Revised: 27 Feb 2026

Accepted: 11 Mar 2026

Kata Kunci:

MAKP Metode Tim

Motivasi Kerja

Perawat Pelaksana

Keywords:

PNCM Team Method

Work Motivation

Staff Nurses

ABSTRACT

Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim dipandang sebagai strategi pelayanan keperawatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pembagian peran yang jelas, koordinasi terarah, dan kolaborasi tim yang optimal. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan penerapan manajemen MAKP metode tim dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di kedua ruangan tersebut sebanyak 36 orang, dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden menilai pelaksanaan MAKP metode tim dalam kategori baik (61,1%) dan motivasi kerja perawat tergolong tinggi (52,8%). Uji Chi-Square menghasilkan nilai $p = 0,008$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara penerapan MAKP metode tim dan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan demikian, terdapat hubungan antara manajemen MAKP metode tim dan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

The Professional Nursing Care Model (MAKP) using the team method is seen as a nursing service strategy that can improve nurses' work motivation through clear role division, directed coordination, and optimal team collaboration. This study aims to examine the relationship between the implementation of MAKP team method management and the work motivation of nurses in the Flamboyant and Seroja Wards of Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province. The study used a quantitative design with a cross-sectional approach. The study population was all 36 nurses in both wards, using a total sampling technique. The results showed that most respondents assessed the implementation of MAKP team method in the good category (61.1%) and nurses' work motivation was high (52.8%). The Chi-Square test produced a p value = 0.008 ($p < 0.05$), which indicated a significant relationship between the implementation of MAKP team method and nurses' work motivation. Thus, there is a relationship between MAKP team method management and nurses' work motivation in the Flamboyant and Seroja Wards of Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.



How to Cite: Sri Rahmiyanti Lawadang, et al (2026). Hubungan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Metode Tim dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, 4(4) 22432-22441. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.5620>

PENDAHULUAN

Perawat merupakan ujung tombak dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga memiliki peranan penting dalam mendukung proses pemulihan pasien. Dengan demikian, motivasi kerja perawat menjadi faktor kunci yang menentukan mutu pelayanan yang dihasilkan. Motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja perawat, yang berdampak pada menurunnya kualitas asuhan serta tidak

optimalnya pencapaian tujuan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Sebaliknya, tingkat motivasi kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja, mutu pelayanan, serta kepuasan pasien (Banjarnahor et al., 2025).

Menurut World Health Organization (WHO), rendahnya motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap tingginya angka turnover perawat di berbagai negara, khususnya di negara berkembang dan wilayah terpencil. WHO melaporkan bahwa sekitar 40% perawat di negara berpendapatan rendah hingga menengah mengalami penurunan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja berlebih, sistem kompensasi yang kurang memadai, serta minimnya dukungan dari manajemen (WHO, 2020). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Serafin, 2022) pada perawat di 12 negara menunjukkan bahwa sekitar 45% responden merasa kurang diapresiasi dan memiliki keterbatasan dalam kesempatan pengembangan karier. Kondisi ini menjadi perhatian internasional karena rendahnya motivasi kerja perawat berimplikasi langsung pada penurunan mutu pelayanan keperawatan.

Berdasarkan laporan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), kondisi motivasi kerja perawat di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Data menunjukkan sekitar 50,9% perawat mengalami penurunan produktivitas, serta sebagian besar perawat di sejumlah rumah sakit memiliki tingkat motivasi kerja yang belum optimal. Temuan di RSUD Kota Bandung memperlihatkan bahwa 42,5% perawat berada pada kategori motivasi kurang baik (Zakiyya, 2025). Sementara itu, penelitian di RS X Banten menunjukkan 72,42% perawat memiliki motivasi kerja pada tingkat cukup (Wihardja, Arif, & Lina, 2021). Di RSUD Labuang Baji Makassar, proporsi perawat dengan motivasi rendah tercatat sebesar 74,1% (Ariska, Haskas, & Sabil, 2023). Selanjutnya, studi di RSUD Tobelo melaporkan bahwa 54,5% perawat merasa kurang termotivasi terhadap pekerjaannya (Erawati, Sarwili, & Stella, 2022). Adapun penelitian di RS Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan menemukan bahwa 27,6% perawat memiliki motivasi kerja yang tidak baik (Gusti, 2023).

Kondisi motivasi kerja perawat di Provinsi Sulawesi Tengah masih tergolong belum optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan di beberapa rumah sakit di wilayah tersebut. Studi di RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi melaporkan bahwa 47,20% perawat berada pada kategori motivasi kerja rendah (Imelda, 2020). Sementara itu, penelitian di RSU Anutapura Palu menemukan sebanyak 22,5% perawat memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah (Elmiyanti, 2021). Selain itu, hasil penelitian di RSUD Undata Palu menunjukkan bahwa 39,7% perawat masih mengalami kekurangan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Miryanti, 2020).

Rendahnya motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan yang kurang memberikan penghargaan atau pujian atas kinerja yang telah dilakukan. Selain itu, ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja serta kurangnya kekompakan dalam tim kerja turut berkontribusi terhadap menurunnya motivasi perawat (Mulyani et al., 2025). Faktor lain yang berperan adalah minimnya dukungan dan perhatian dari pimpinan, seperti kurangnya dorongan semangat, apresiasi, serta terbatasnya kesempatan untuk pengembangan diri. Kondisi tersebut menyebabkan perawat merasa kurang dihargai dan tidak memiliki ruang yang memadai untuk mengembangkan serta mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja (Ayomi et al., 2025).

Rendahnya motivasi kerja perawat dapat berdampak pada menurunnya antusiasme dalam melaksanakan tugas, kurangnya upaya untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki, serta munculnya sikap kurang bertanggung jawab dan apatis. Kondisi ini juga dapat menyebabkan perawat mengalami keraguan dalam pengambilan keputusan serta kehilangan dorongan dan semangat kerja (Ariska, 2023). Selain itu, motivasi kerja yang rendah ditunjukkan oleh berkurangnya gairah dalam bekerja, mudah merasa putus asa, dan adanya hambatan dalam menyelesaikan tindakan asuhan keperawatan secara optimal (Pebrianti, 2020).

Peningkatan motivasi kerja perawat dapat diupayakan melalui penerapan manajemen model asuhan keperawatan profesional berbasis tim, yang terbukti memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Melalui model ini, perawat menjalankan tugas dalam suatu tim yang dipimpin oleh seorang ketua tim, disertai pembagian peran dan tanggung jawab yang terstruktur dengan jelas, serta didukung oleh koordinasi dan komunikasi yang efektif antar anggota tim sehingga dapat mendorong peningkatan semangat dan motivasi kerja perawat (Prasetyo et al., 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja perawat dalam penerapan metode asuhan keperawatan profesional, dengan nilai korelasi

positif sebesar 47,551. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja perawat serta keberhasilan pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan inovasi dari pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi perawat agar penerapan model asuhan keperawatan profesional berbasis tim dapat berjalan secara optimal dan berdampak pada meningkatnya kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan (Jainurakhma, 2022). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Susanto menunjukkan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menegaskan adanya hubungan yang bermakna antara pengarahan ketua tim dan motivasi kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pengarahan yang efektif dari ketua tim memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan tugas serta menghadapi berbagai kondisi di lapangan (Susanto, Sutresna, & Ridwan, 2024).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 8 Mei 2025 di Ruang Flamboyan dan Ruang Seroja, diketahui bahwa jumlah perawat pelaksana di Ruang Flamboyan sebanyak 17 orang, sedangkan di Ruang Seroja sebanyak 19 orang. Selain itu, peneliti melakukan wawancara terhadap enam perawat pelaksana yang bertugas di kedua ruangan tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa lima perawat menyampaikan kepala ruangan jarang memberikan apresiasi atau pujian atas kinerja yang telah dilakukan. Empat perawat mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, yang disebabkan oleh adanya rekan kerja yang belum menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal sehingga distribusi beban kerja dirasakan tidak seimbang. Beberapa perawat juga menyatakan bahwa kerja sama dalam tim belum terjalin dengan baik akibat kurangnya kekompakan, sehingga pekerjaan sering dirasakan dilakukan secara individual. Selain itu, sebagian perawat menyampaikan bahwa dalam kurun waktu satu tahun terakhir, pihak rumah sakit belum menyelenggarakan pelatihan bagi perawat pelaksana.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang menekankan pada pengujian teori secara objektif melalui analisis hubungan antarvariabel. Desain yang diterapkan adalah *cross sectional*, yang bertujuan untuk mengamati dan mengukur seluruh variabel penelitian secara simultan serta menilai keterkaitan di antara variabel tersebut dalam satu waktu pengamatan. Dengan demikian, rancangan penelitian ini disusun sebagai acuan yang sistematis dan terstruktur untuk memandu peneliti dalam melaksanakan seluruh tahapan penelitian secara terarah. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap yaitu di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 26 oktober – 14 november 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Flamboyan dan Seroja sebanyak 36 orang perawat pelaksana.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 perawat pelaksana. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk menilai manajemen model asuhan keperawatan profesional (MAKP) metode tim dengan motivasi kerja perawat pelaksana, Analisis data mencakup analisis univariat dan bivariat, dengan uji *Chi Square*. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dengan nomor: 005094/KEP Universitas Widya Nusantara/2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 36 responden diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, lama kerja dan Status Kepegawaian

Karakteristik Subjek	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Umur		
Remaja Akhir (17-25 Tahun)	1	2.8
Dewasa Awal (26-35 Tahun)	15	41.7

Dewasa Akhir (36-45 Tahun)	18	50.0
Lansia Awal (46-55 Tahun)	2	5.6
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	3	8.3
Perempuan	33	91.7
Pendidikan Terakhir		
D3	19	52.8
D4	2	5.6
S1	4	11.1
D4/S1 + Ners	11	30.6
Lama Kerja		
< 5 Tahun	11	30.6
≥ 5 Tahun	25	69.4
Status Kepegawaian		
PNS	15	41,7
PPPK	21	58,3
Jumlah	36	100

Berdasarkan hasil yang tersaji pada Tabel 1, distribusi responden menurut kelompok usia menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada kategori dewasa akhir usia 36–45 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (50,0%). Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 33 orang (91,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden terbanyak memiliki latar belakang pendidikan Diploma III (D3), yakni 19 orang (52,8%). Sementara itu, jika dilihat dari lama masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama ≥ 5 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (60,4%). Adapun berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden berstatus sebagai PPPK dengan jumlah 21 orang (58,3%).

Tabel 2 Distribusi MAKP Metode Tim

MAKP Metode Tim	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Cukup	14	38,9
Baik	22	61,1
Jumlah	36	100

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 2, dari total 36 responden diketahui bahwa sebagian besar perawat melaksanakan MAKP metode tim dengan kategori baik, yaitu sebanyak 22 responden (61,1%). Sementara itu, sebanyak 14 responden (38,9%) berada pada kategori pelaksanaan MAKP metode tim yang cukup.

Tabel 3. Distribusi Motivasi Kerja Perawat

Motivasi kerja perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	17	47,2
Tinggi	19	52,8
Jumlah	36	100

Berdasarkan informasi yang tersaji pada Tabel 4.3, dari 36 responden yang diteliti diketahui bahwa sebagian perawat memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 19 orang (52,8%). Sementara itu, sebanyak 17 responden (47,2%) menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah.

Table 4. Hubungan MAKP Metode Tim dengan Motivasi Kerja Perawat

MAKP Metode Tim	Motivasi Kerja Perawat				Total	P Value
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%		
Cukup	11	78,6%	3	21,4%	14	100%
Baik	6	27,3%	16	72,7%	22	100%
Total	17	47,2%	19	52,8%	36	100%

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4, dari total 36 responden diketahui bahwa pada pelaksanaan MAKP metode tim dengan kategori cukup, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 11 responden (78,6%), sedangkan yang memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 3 responden (21,4%). Pada pelaksanaan MAKP metode tim dengan kategori baik, terdapat 6 responden (47,2%) dengan motivasi kerja rendah, sementara perawat dengan motivasi kerja tinggi berjumlah 16 responden (72,7%). Hasil analisis menggunakan uji chi-square menunjukkan nilai p sebesar 0,008 ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah.

Pembahasan

MAKP Metode Tim

Berdasarkan temuan pada Tabel 4.2, dari total 36 responden diketahui bahwa pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim sebagian besar berada pada kategori baik. Menurut asumsi peneliti, pelaksanaan MAKP metode tim yang baik dipengaruhi oleh perencanaan asuhan keperawatan tim yang terorganisasi serta pelaksanaan *discharge planning* yang berjalan efektif. Hal tersebut tercermin dari adanya penyusunan rencana asuhan secara sistematis oleh tim keperawatan, termasuk penetapan diagnosis keperawatan baik aktual maupun potensial guna menunjang pemberian asuhan yang optimal. Selain itu, *discharge planning* yang optimal melibatkan penilaian kesiapan pasien dari aspek fisik, psikologis, dan sosial, pemberian pendidikan kesehatan kepada pasien dan keluarga, serta pencatatan perkembangan pasien secara rutin melalui dokumentasi keperawatan..

Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian (Euis Herawati Hidayat, 2025) yang menyatakan bahwa penerapan metode tim secara efektif memungkinkan penyusunan rencana asuhan keperawatan yang terstruktur, mampu mengenali masalah kesehatan pasien baik yang aktual maupun yang berpotensi terjadi, serta melaksanakan intervensi secara maksimal. Selain itu, metode ini juga menekankan pentingnya pemberian edukasi kesehatan yang sesuai kepada pasien dan keluarganya. Sejalan dengan itu, (Rahman dan Samiasih 2025) mengemukakan bahwa kesiapan pasien dan keluarga dalam menerima keputusannya merupakan indikator utama keberhasilan *discharge planning*. Kesiapan tersebut meliputi kemampuan pasien dalam melakukan perawatan mandiri, pemahaman terkait penggunaan obat, serta keterlibatan keluarga dalam mendukung proses penyembuhan. Lebih lanjut, (Herliza dan Triyoso 2024) menjelaskan bahwa keberhasilan MAKP metode tim didasari oleh prinsip bahwa setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab dalam merencanakan serta memberikan asuhan keperawatan secara kolaboratif.

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4.2, dari 36 responden diketahui bahwa pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim sebagian masih berada pada kategori cukup. Menurut asumsi peneliti, capaian yang belum optimal tersebut dipengaruhi oleh pengelolaan pelayanan yang belum sepenuhnya profesional. Beberapa responden menyampaikan bahwa pembagian tim pada setiap pergantian shift belum dilakukan secara konsisten oleh kepala ruangan. Selain itu, pelaksanaan asuhan keperawatan dinilai masih kurang maksimal, terlihat dari kegiatan timbangan terima dan ronde keperawatan yang belum selalu dilaksanakan tepat waktu, serta belum konsistennya perawat dalam menyusun rencana tindak lanjut setelah pelaksanaan ronde keperawatan.

Asumsi tersebut sejalan dengan penelitian (Rizki Yeni Wulandari, Yunina Elasari, dan Surmiasih 2025) yang menyatakan bahwa penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim yang masih berada pada kategori cukup dipengaruhi oleh belum optimalnya fungsi manajerial serta pelaksanaan asuhan keperawatan yang belum konsisten. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pembagian tugas dan koordinasi tim yang kurang terstruktur, serta pelaksanaan timbangan terima yang belum berjalan dengan baik, dapat berdampak pada menurunnya kesinambungan dan mutu asuhan keperawatan. Selain itu, ronde keperawatan yang tidak dilaksanakan secara terjadwal dan tidak diikuti dengan penyusunan rencana tindak lanjut secara konsisten turut menyebabkan kurang efektifnya penyelesaian masalah keperawatan di ruang rawat inap (Metilda, 2025). Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Xue et al., 2025) yang mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan keterlibatan kerja perawat, mutu asuhan keperawatan, serta koordinasi tim melalui pengelolaan dan penempatan tenaga keperawatan yang tepat. Selain itu, gaya kepemimpinan yang suportif terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat, memperbaiki komunikasi

dalam tim, serta memperjelas pembagian peran antara ketua tim dan perawat pelaksana, sehingga pelaksanaan asuhan keperawatan dapat berlangsung secara sistematis sesuai standar (You, 2024). Bukti lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis bukti (*evidence-based leadership*) dapat memberdayakan perawat dalam menetapkan diagnosis, menyusun perencanaan, melaksanakan intervensi, serta melakukan evaluasi keperawatan secara terstruktur dan berkelanjutan (Välimäki et al., 2024).

Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.3, dari total 36 responden diketahui bahwa mayoritas perawat pelaksana termasuk dalam kategori motivasi kerja tinggi. Menurut asumsi peneliti, tingginya motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh adanya rasa senang dan kepuasan dalam melaksanakan tugas, didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim. Asumsi ini diperkuat oleh hasil pengisian kuesioner, di mana sebagian besar perawat memberikan respons setuju dan sangat setuju pada pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan indikator motivasi kerja sesuai dengan kerangka asumsi peneliti.

Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian (Pakpahan dan Syahreza 2025) yang mengungkapkan bahwa perawat yang merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Kepuasan terhadap tugas yang dijalani mendorong perawat untuk memiliki komitmen dan keterlibatan yang lebih besar dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja yang kondusif—seperti tersedianya fasilitas yang memadai dan terjalinnya hubungan interpersonal yang baik antar anggota tim—dapat menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan diterima di tempat kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian (Curiñaupa et al., 2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat serta dukungan dari lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Perasaan puas dan senang dalam menjalankan tugas mendorong perawat untuk lebih berkomitmen, aktif, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Di sisi lain, lingkungan kerja yang suportif, yang ditandai dengan fasilitas yang memadai, kebijakan yang adil, serta suasana kerja yang positif, membantu perawat merasa nyaman dan diapresiasi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perawat perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan keseimbangan antara kepuasan individu dan kualitas lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan pada Tabel 3, dari total 36 responden diketahui bahwa sebagian kecil perawat pelaksana termasuk dalam kategori motivasi kerja rendah. Menurut asumsi peneliti, rendahnya motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh kurangnya rasa bangga terhadap pencapaian yang telah diraih, minimnya apresiasi atau penghargaan atas kinerja yang dilakukan, serta terbatasnya peluang bagi perawat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut tercermin dari hasil pengisian kuesioner, di mana sebagian perawat memberikan respons “tidak pernah” atau “ragu-ragu” pada pernyataan yang berkaitan dengan aspek penghargaan, pengakuan, dan pengembangan diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan perawat terhadap pengakuan dan kesempatan pengembangan profesional belum terpenuhi secara optimal, sehingga berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja.

Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian (Siregar, Efendy, dan Afriani 2025) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih belum berada pada tingkat optimal. Rendahnya motivasi kerja ini dipengaruhi oleh kurangnya rasa bangga perawat terhadap pencapaian kinerja yang telah diraih, yang disebabkan oleh minimnya pengakuan atau apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kerja perawat. Selain itu, keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai sarana pengembangan pengetahuan dan keterampilan profesional turut memperkuat penurunan motivasi kerja perawat. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian (Senbetu dan Debancho 2025) yang menyatakan bahwa kurangnya pengakuan dari pimpinan merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja perawat. Minimnya apresiasi, baik dalam bentuk penghargaan formal, pengakuan secara verbal, maupun pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, membuat perawat merasa kontribusinya kurang dihargai sehingga menurunkan motivasi intrinsik untuk bekerja secara optimal. Selanjutnya, penelitian (Ridwanullah et al., 2025) menunjukkan bahwa terbatasnya pelatihan dan peluang pengembangan karier juga berperan dalam menurunkan motivasi kerja. Perawat yang tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan profesional cenderung mengalami penurunan rasa percaya

diri serta harapan terhadap kemajuan karier, yang pada akhirnya berdampak pada semangat kerja dan tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan demikian, rendahnya pengakuan dari pimpinan serta terbatasnya kesempatan pengembangan profesional merupakan faktor penting yang memengaruhi rendahnya motivasi kerja perawat.

Hubungan MAKP Metode Tim dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini, analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Keterkaitan tersebut terjadi karena penerapan MAKP metode tim mampu membentuk sistem kerja yang lebih terorganisasi melalui perencanaan asuhan keperawatan dan *discharge planning* yang efektif. Penyusunan rencana asuhan secara sistematis, termasuk penetapan diagnosis keperawatan baik aktual maupun potensial, membantu perawat memahami peran serta tanggung jawabnya dengan lebih jelas, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan profesionalisme dalam bekerja. Selain itu, pelaksanaan *discharge planning* yang meliputi penilaian kesiapan fisik, psikologis, dan sosial pasien, serta pemberian edukasi kesehatan kepada pasien dan keluarga, memberikan kepuasan tersendiri bagi perawat karena dapat melihat dampak nyata dari asuhan yang diberikan. Penerapan metode tim juga mempererat kerja sama antarperawat dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, sehingga menumbuhkan rasa nyaman, kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong peningkatan motivasi kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti mayoritas responden mampu menerapkan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dengan baik karena adanya rasa puas terhadap lingkungan kerja serta terjalinnya hubungan kerja yang solid antarperawat dalam satu tim. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya motivasi kerja, sehingga perawat dapat mengoptimalkan pemberian asuhan keperawatan yang bermutu. Namun, terdapat pula perawat yang memiliki motivasi kerja baik, tetapi pelaksanaan MAKP metode tim masih berada pada kategori cukup. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pelatihan terkait MAKP metode tim, sehingga penerapannya belum berjalan secara optimal dan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim merupakan suatu sistem pengelolaan asuhan keperawatan yang dilaksanakan melalui pembagian kerja dalam kelompok atau tim, yang dipimpin oleh seorang perawat profesional sebagai ketua tim dan didukung oleh beberapa tenaga keperawatan lainnya. Pelaksanaan MAKP metode tim yang termasuk kategori baik kemungkinan dipengaruhi oleh faktor internal perawat, seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan penerapan MAKP metode tim yang optimal, motivasi kerja perawat cenderung meningkat, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.

Perawat dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas, sehingga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif. Semakin panjang masa kerja seseorang dalam suatu organisasi, semakin besar pula peluang terbentuknya motivasi kerja yang lebih tinggi, karena individu telah beradaptasi dan memahami tuntutan serta budaya kerja di tempatnya bekerja (Dwi Ekti Oktavianata, 2021). Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu dan memengaruhi perilaku dalam bekerja. Dalam konteks organisasi, peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja perawat agar bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan institusi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan kesungguhan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal (Sarlia & Sumarni, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2020) menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 22 orang atau setara dengan 57,9%, memiliki tingkat motivasi yang kuat dalam pelaksanaan MAKP metode tim. Tingginya motivasi tersebut mendorong perawat untuk memiliki harapan yang positif, ekspektasi yang tinggi, serta keyakinan yang kuat dalam menjalankan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, khususnya dalam penerapan MAKP metode tim.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang bermakna antara manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen MAKP metode tim, semakin tinggi pula motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan ini tercermin melalui adanya pembagian tugas yang jelas, koordinasi dan komunikasi yang efektif, serta dukungan kepemimpinan yang optimal dalam tim keperawatan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional dan berkualitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi selama proses penyusunan penelitian ini. Segala saran dan koreksi yang diberikan sangat berarti dan berkontribusi besar dalam penyempurnaan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak di RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Bantuan dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data sangat membantu kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

REFERENSI

- Ariska, I., Haskas, Y., & Sabil, F.A. (2023) 'Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Labuang Baji Makassar', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), pp. 23–29. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.35892/jimpk.v3i2>.
- Ayomi, M.S. et al. (2025) 'Hubungan Lingkungan Kerja dan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Jawa Barat', *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(1), pp. 765–776. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.54082/jupin.1369>.
- Banjarnahor, J. et al. (2025) 'Gambaran Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSU Nurul Hasanah Kutacane Description of Nurses ' Work Motivation in the Nursing Room at Rsu Nurul Hasanah Kutacane mengidentifikasi dan menganalisis faktor- Pada penelitian ini menggunakan desain peneli', *Journal Of Nursing*, 2(2), pp. 6–9. Available at: www.journal.medicpondasi.com/index.php/nursing/index.
- Curiñaupa, A.J.C. et al. (2025) 'Attitude toward teamwork and work engagement as predictors of job satisfaction in nurses: a cross-sectional study', *BMC Nursing*, pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-025-03366-5>.
- Dwi Ekti Oktavianata, Siti Kholifah, Anisa A'in, S.M. (2021) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit', *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 2, pp. 61–70.
- Elmiyanti, N.K. (2021) 'Motivasi Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum', *Pustaka Katulistiwa: Karya Tulis Ilmiah Keperawatan*, pp. 15–19. Available at: <https://doi.org/https://journal.stik-ij.ac.id/index.php/Keperawatan/Contact>.
- Erawati, L.S., Sarwili, I. and Stella, S. (2022) 'Peran Kepala Ruang dan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan', *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 1(6), pp. 203–212. Available at: <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v1i6.44>.
- Euis Herawati Hidayat, A.H. (2025) 'Hubungan Pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(April), pp. 2577–2585.
- Gusti (2023) 'Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Perawat Kurnia Babul Ilmi'. *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.36729/bi.v15i1.1063>.
- Herliza, Triyoso, D.K. (2024) 'Perencanaan pelaksanaan keperawatan (MPKP) metode tim di ruang penyakit dalam Rumah Sakit Bintang Amin Bandar Lampung', *Journal of Public Health Concerns*, 4(3), pp. 75–82. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56922/phc.v4i3.425>.
- Imelda (2020) 'Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Peran Perawat Sebagai Edukator pada Pasien Rawat Inap di RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi, Universitas Widya Nusantara Palu'.
- Jainurakhma, J. (2022) 'Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional: Analisis Motivasi

- Terhadap Optimalisasi Kinerja Perawat', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(2), pp. 194–200. Available at: <https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i2.298>.
- Metilda, Kartika Ghina Amelia, Nazwa Sappingga Amalia Kartika, Nabila Apriliana Maulani, N.A. (2025) 'Efektivitas Penerapan Berbagai Metode Ronde Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat dan Kepuasan Pasien: Literature Review', *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), pp. 5064–5077. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.62335> ABSTRACT.
- Miryanti, N. (2020) 'Hubungan Motivasi Perawat dengan Kepatuhan Perawat Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri Dimasa Pandemi Covid-19 di Ruang Rawat Inap UPT RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, Universitas Widya Nusantara Palu'.
- Mulyani, S. et al. (2025) 'Model pelayanan kesehatan dengan pendekatan profesionalisme keperawatan berbasis metoda tim'. *Holistik Jurnal Kesehatan*, pp. 634–642. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56922/hjk.v19i4.992>.
- Pakpahan, N.D. and Syahreza, D.S. (2025) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan', *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), pp. 908–916. Available at: <https://doi.org/1https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>.
- Pebrianti, L. (2020) 'Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, p. 648. Available at: <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>.
- Prasetyo, J. et al. (2024) 'Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Di Rsud Gambiran Kota Kediri', *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 6(2), pp. 224–229. Available at: <https://doi.org/10.53599/jip.v6i2.241>.
- Rahman, W.A. and Samiasih, A. (2025) 'Discharge Planning And Its Impact On Patient Outcomes: A Systematic Review', *Jurnal Ners*, 9(3), pp. 5353–5359. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v9i3.48014>.
- Ridwanullah, D. et al. (2025) 'The Strategic Role of Training and Career Development in Improving Nurses' Work Motivation : A Study at Hasan Sadikin Hospital Bandung Peran Strategis Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat : Studi pada RS Hasan Sadiki', *Journal Management Studies and Entrepreneurship*, 6(3), pp. 2152–2160.
- Rizki Yeni Wulandari, Yunina Elasari, Surmiasih, J.M. (2025) 'Hubungan Pengetahuan Perawat Tentang Penerapan Handover Menggunakan Metode SBAR dengan Kualitas Asuhan Keperawatan', *Journal of Nursing Invention*, 6(1), pp. 8–18. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.33859/jni.v6i1>.
- Safitri, D.S. (2020) 'Hubungan Motivasi dengan Sikap Perawat Dalam Pelaksanaan MAKP Tim'.
- sarlia, sumarni, I.R.R.P. (2021) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), pp. 121–126. Available at: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id>.
- Senbetu, B.D. and Debancho, W.W. (2025) 'Work motivation and associated factors among nurses working in public hospitals of the Wolaita', (July), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.3389/frhs.2025.1561643>.
- Serafin (2022) 'Association between Depression Severity and Physical Function among Chinese Nursing Home Residents_ The Mediating Role of Different Types of Leisure Activities'. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19063543>.
- Siregar, M., Efendy, I. and Afriani, M. (2025) 'Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesda I / BB', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(4), pp. 1–25. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56211/pubhealth.v3i4.795>.
- Susanto, N.M., Sutresna, I. and Ridwan, H. (2024) 'Hubungan Pengarahan Ketua Tim Dengan Motivasi Perawat Di Ruang Rawat Inap', *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 7(1), pp. 210–215. Available at: <https://doi.org/10.52774/jkfn.v7i1.173>.
- Välämäki, M. et al. (2024) 'The impact of evidence-based nursing leadership in healthcare settings : a mixed methods systematic review', *Journal BMC Nursing*, 23, p. 452. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-024-02096-4>.
- WHO (2020) 'State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership, 6 April 2020'.

Hubungan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Metode Tim dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Flamboyan dan Seroja RSUD Undata Provinsi Sulawesi Tengah, Sri Rahmiyanti Lawadang, Arniawan, Wendi Muhammad Fadhli

22441

- Wihardja, H., Arif, Y.K. and Lina, R.N. (2021) 'Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten', *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), pp. 131–142. Available at: <https://doi.org/10.33761/jsm.v16i1.350>.
- Xue, X. et al. (2025) 'Impact of clinical leadership on frontline nurses ' quality of care : work engagement as mediator role', *Journal Nursing Leader*, 25, p. 560. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-025-12515-0>.
- You, Y.W.S.R.A.T.A.C. (2024) 'A systematic review of leadership styles in healthcare sector_ Insights and future directions - ScienceDirect', pp. 48–59. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.033>.
- Zakiyya, S. (2025) 'Hubungan Supervisi Kepala Ruang terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bhakti Husada', *Journal Of Health and Science*, 1(1), pp. 19–24. Available at: <https://doi.org/https://healthy.or.id>.