

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN SIKAP PERAWAT  
DALAM PELAKSANAAN MAKP TIM  
(Studi Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan)**

Deffy Septiana Safitri

**ABSTRAK**

**Pendahuluan** : Pelayanan keperawatan yang profesional dapat diberikan dengan asuhan yang baik dan terorganisir melalui metode pemberian asuhan keperawatan yang jelas yaitu Model Asuhan Keperawatan Profesional. Metode pemberian asuhan keperawatan yang optimal dapat menimbulkan semangat kerja dan persaingan positif antara sejawat atau profesi lain. **Tujuan Penelitian** : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan makp tim RSUD dr. Sayidiman Magetan tahun 2018. **Metode Penelitian** : Metode penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat diruang Irna II Bedah sebanyak 15 orang, Irna III Orthopaedi sebanyak 11orang dan Irna IV Saraf sebanyak 12 orang di RSUD dr. Sayidiman Magetan dengan jumlah total 38 orang. Penelitian ini menggunakan *Total sampling* dengan besar sampel sejumlah 38 responden. **Hasil Penelitian**: Hasil penelitian didapatkan sebagian besar (57,9%) atau sebanyak 22 responden memiliki motivasi kuat dalam Pelaksanaan MAKP Tim, sedangkan setengahnya (50%) atau sebanyak 19 responden masing-masing memiliki sikap positif dan negatif dalam pelaksanaan MAKP Tim. Dari hasil pengujian statistik dengan uji korelasi *rank Spearman* antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim didapatkan *Sig. (2-tailed)* 0.000 kurang dari 0,05 sehingga  $H_1$  diterima. **Kesimpulan** : Berdasarkan hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim di Instalasi Rawat Inap RSUD dr Sayidiman Magetan

**Kata Kunci** : Motivasi, Sikap, MAKP Tim, Perawat

**MOTIVATION RELATIONSHIP WITH NURSE ATTITUDE IN MAKP TEAM  
IMPLEMENTATION  
(Study In Installation Inpatient RSUD Dr. Sayidiman Magetan)**

**ABSTRACT**

**Background** : Professional nursing services can be provided with good care and organized through a clear method of nursing care that is the Professional Nursing Care Model. Method of giving optimal care of nursing can lead to morale and positive competition between colleagues or other professions. The purpose of this study was to determine the relationship of motivation with the attitude of nurses in the implementation of makp team RSUD dr. Sayidiman Magetan year 2018. **Method** : The research method is descriptive correlation with cross sectional approach. Population in this research is all nurses room Irna II Surgery as much 15 people, Irna III Orthopaedi as many as 11orang and Irna IV Saraf counted 12 person in RSUD dr. Sayidiman Magetan with a total of 38 people. This study uses total sampling with a sample size of 38 respondent. **Result** : The result of the research was obtained Family role In Poliklinik Saraf of RSUD dr Sayidiman Magetan, got almost entirely (53,7%) or 22 respondents had good role as caregiver. Diit adherence in stroke patients was found almost entirely (70.7%) of respondents behave negatively. Fisher test results With a 95% confidence level obtained  $P$  value = 0,047 > 0.05, so  $H_1$  is accepted. **Conclusion** : Based on the result of the research, there is a correlation between

*motivation and attitude of nurses in the implementation of MAKP Team at Inpatient Installation of RSUD Dr. Sayidiman Magetan*

**Keywords: Motivation, Attitude, MAKP Team, Nurse**

## **PENDAHULUAN**

Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim dikenal di Indonesia pada tahun 1996 yang telah diterapkan di beberapa rumah sakit. Sampai saat ini belum terdapat data rumah sakit mana saja yang menerapkan MAKP Tim, akan tetapi telah ada beberapa penelitian tentang MAKP Tim di berbagai rumah sakit seperti RSUP Prof. dr. R.D. Kandau Manado (Mogopa, Pondaag, & Hamel, 2017) dan RSUPN dr. Ciptomangunkusumo Jakarta (Sukmarini, 1999). Berdasarkan pengalaman praktik penulis di beberapa ruangan di RSUP dr. Soetomo Surabaya pada tahun 2000, dan di RS dr. Saiful Anwar Malang pada tahun 2010, pada dua rumah sakit tersebut telah menerapkan MAKP Tim. RSUD dr. Sayidiman Magetan telah menerapkan MAKP Tim sejak Januari tahun 2016.

Model asuhan keperawatan Tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan pada sekelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Douglas, 1984 dalam Simamora, 2013). Pelaksanaan metode tim menggunakan tim yang terdiri dari beberapa anggota dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap kelompok pasien. Perawat ruangan dibagi menjadi 2-3 tim/group yang terdiri dari perawat profesional, teknikal, dan pembantu dalam satu tim kecil yang saling membantu. Metode tim dapat meningkatkan kerjasama dan koordinasi perawat dalam melaksanakan tugas, memungkinkan *transfer of knowledge* dan *transfer of experiences* di antara perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, meningkatkan pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi perawat (Kuntoro, 2010). Agar kontinuitas asuhan keperawatan terjamin diperlukan komunikasi yang efektif melalui berbagai cara, terutama melalui renpra tertulis yang

merupakan pedoman pelaksanaan asuhan, supervisi, dan evaluasi. Ketua tim yang profesional diperlukan agar tugas dan tanggung jawab tim bisa terarah dan terencana.

Sejak Januari tahun 2016 yang lalu, RSUD dr. Sayidiman telah berupaya untuk melaksanakan MAKP Tim tetapi belum optimal. Penerapan MAKP Tim terkendala oleh beberapa hal, antara lain pelatihan yang kurang optimal, jumlah tenaga perawat yang belum sesuai standart dan tidak adanya tenaga pembantu perawat, peran manajerial dalam hal supervisi dan evaluasi tidak maksimal. Pelatihan tentang implementasi MAKP sudah pernah diadakan di RSUD dr. Sayidiman Magetan, namun belum semua perawat mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan tersebut sangat diperlukan mengingat masih terbatasnya perawat profesional di RSUD dr. Sayidiman Magetan sejumlah 41 orang dan 182 dari D3 keperawatan. Di instalasi rawat inap pengelolaan asuhan keperawatan kepada pasien sudah terbagi telah menjadi beberapa tim, tetapi pada pelaksanaannya terkendala oleh jumlah tenaga perawat yang belum sesuai standart dan tidak adanya tenaga pembantu perawat sehingga semua tugas dilimpahkan kepada perawat salah satunya adalah administrasi pasien dan transporter. Selain itu peran manajerial dalam hal supervisi dan evaluasi juga tidak maksimal, sehingga perawat diruangan semakin merasa terbebani. Beberapa kendala tersebut menjadi motivasi bagi perawat dalam bersikap terkait dengan pelaksanaan MAKP Tim.

Keberhasilan pelaksanaan MAKP dapat dipengaruhi oleh sikap dan motivasi perawat. Sikap antara lain tanggung jawab, disiplin, jujur, mampu bekerjasama dalam kelompok. Motivasi yang terdiri

dari internal, eksternal, dan terdesak. Untuk itu diperlukan strategi untuk meningkatkan sikap dan motivasi perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim. Hal ini yang mendasari perlunya dilakukan penelitian ini. Setelah diketahui gambaran sikap dan motivasi perawat serta hubungan kedua hal tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada RSUD dr. Sayidiman Magetan dalam mengoptimalkan pelaksanaan MAKP Tim.

### Tujuan Penelitian

Menganalisis hubungan motivasi perawat dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim di RSUD dr. Sayidiman Magetan

### BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi *korelasional* (hubungan/asosiasi). Penelitian ini dilakukan di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopaedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr. Sayidiman Magetan. Dengan sampel 38 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling *Total sampling*. Alat pengumpulan data berupa kuisisioner.

### Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian adalah mengurus izin penelitian kepada STIKES ICME Jombang, mengurus izin penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Magetan, mengurus izin penelitian kepada RSUD dr. Sayidiman Magetan Kabupaten Magetan, menjelaskan kepada calon responden tentang penelitian dan bila bersedia menjadi responden dipersilahkan untuk menandatangani *informed consent*, kuesioner diberikan kepada responden kuesioner di isi dengan memberikan tanda (√) pada daftar pertanyaan, Kuesioner dikumpulkan kembali setelah responden selesai mengisi angket., Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dan memeriksa kelengkapannya, Peneliti melakukan pengumpulan, pengolahan dan

analisa data dan terakhir dilakukan penyusunan laporan hasil penelitian.

### HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopaedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018 (n=38)

No	Pendidikan	N	(%)
1.	S1	18	47,4
2.	D3	2	52,6
Total		38	100

Sumber Data: Primer, 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 38 responden sebagian besar (52,6%) responden berpendidikan D3 keperawatan yaitu sejumlah 20 orang.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopaedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018 (n=38)

No	Masa Kerja	N	(%)
1.	< 1 tahun	9	23,7
2.	1-4 tahun	7	18,4
3.	5 S/D 10 tahun	11	28,9
4.	>10 tahun	11	28,9
Total		38	100

Sumber Data: Primer, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hampir setengahnya (28,9%) atau sebanyak 11 responden masing-masing dengan masa kerja > 10 tahun dan masa kerja 5-10 tahun.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018 (n=38)

No	Jenis Kelamin	N	(%)
1.	L	12	31,5
2.	P	26	68,4
Total		38	100

Sumber Data: Primer, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar (68,4%) atau sejumlah 26 responden adalah perempuan.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018 (n=38)

No	Usia	N	(%)
1.	20-30th	19	50
2.	31-40th	15	39,5
3.	41-50th	4	10,5
Total		38	100

Sumber Data: Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa setengahnya (50%) atau sebanyak 19 responden berusia 20-30 tahun.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan MAKP Tim di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018

No	Motivasi	N	(%)
1.	Kuat	22	57,9
2.	Sedang	13	24,2
3.	Lemah	3	7,9
Total		38	100

Sumber Data: Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar (57,9%) atau sebanyak 22 responden memiliki motivasi kuat dalam Pelaksanaan MAKP Tim.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Sikap Perawat Dalam Pelaksanaan MAKP Tim di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopaedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018 (n=38)

No	Sikap	N	(%)
1.	Positif	19	50
2.	Negatif	19	50
Total		38	100

Sumber Data: Primer, 2018

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa setengahnya (50%) atau sebanyak 19

responden masing-masing memiliki sikap positif dan negatif dalam pelaksanaan MAKP Tim

Tabel 7 Tabulasi Silang Motivasi Dengan Sikap Perawat di di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan Bulan Maret 2018 (n=38)

Sikap Motivasi	Positif		Negatif		Total	%
	N	%	N	%		
Kuat	19	50	3	7,9	22	57,9
Sedang	0	0	13	34,2	13	34,2
Lemah	0	0	3	7,9	3	7,9
<b>Jumlah</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Spearman Signifikansi 0,05  
Correlations 0.000*

Sumber Data: SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 7 didapatkan setengahnya (50%) atau sebanyak 19 responden memiliki motivasi kuat dengan sikap positif dalam pelaksanaan MAKP Tim di di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopaedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan tahun 2018.

Dari hasil pengujian statistik dengan uji korelasi *rank Spearman* dengan SPSS *versi 23.0*, antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim didapatkan *Sig. (2-tailed) 0.000* sehingga kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Artinya ada hubungan antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim di Instalasi Rawat Inap RSUD dr Sayidiman Magetan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 5 penelitian didapatkan bahwa sebagian besar (57,9%) atau sebanyak 22 responden memiliki motivasi kuat dalam Pelaksanaan MAKP Tim. Dengan motivasi yang kuat, manusia memiliki harapan positif, harapan yang tinggi dan keyakinan yang tinggi dalam melakukan aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi,

dalam hal ini permasalahan dalam pelaksanaan MAKP Tim (Rusmi, 2008). Motivasi dipengaruhi oleh usia, pendidikan dan jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa 12 responden dengan motivasi kuat berusia 31-40 tahun. Menurut Hurlock dalam Mogopa, Pondaag, & Hamel (2017), masa pertengahan dewasa (*Middle Adulthood*), merupakan periode perkembangan yang bermula pada usia kira-kira 35 hingga 45 tahun. Pada rentang usia ini terdapat keterlibatan dan tanggung jawab pribadi dan sosial seperti membantu generasi berikutnya menjadi individu yang berkompeten, dewasa dan mencapai serta mempertahankan kepuasan dalam berkarir. Responden pada usia ini adalah seseorang yang berkompeten dan dewasa dalam menerapkan pemberian asuhan keperawatan secara profesional untuk mempertahankan kepuasan dalam berkarir. Dengan adanya tanggungjawab pribadi dalam dirinya, mendorong responden untuk memiliki motivasi kuat dalam pelaksanaan MAKP Tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, responden berpendidikan DIII dan S1 sama-sama memiliki motivasi yang kuat dalam pelaksanaan MAKP Tim. Hal ini sesuai dengan teori Notoatmodjo (2010) yang menyatakan bahwa makin tinggi pendidikan formal seseorang makin luas pengetahuannya. Pengetahuan merupakan salah satu bentuk operasional dari perilaku manusia yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Dengan pengetahuan yang baik, responden dapat menerapkan ilmu yang dimilikinya, sehingga responden termotivasi untuk melaksanakan MAKP Tim.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 9 responden dengan motivasi kuat memiliki masa kerja antara 5-10 tahun. Menurut Yulianto (2015), masa kerja mempengaruhi pengalaman seseorang dalam memutuskan suatu tindakan akan dilaksanakan atau tidak sesuai dengan pengalaman yang diterimanya. Didukung oleh pernyataan Hidayah (2014), menyatakan bahwa Model tim didasarkan

pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki responden, yaitu selama 5-10 tahun, responden dapat memberikan kontribusinya dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan secara tepat sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya, sehingga timbul rasa tanggung jawab perawat yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan secara profesional.

Demikian pula halnya untuk menerapkan model praktik keperawatan profesional harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan. Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Nursalam, 2010).

Motivasi yang rendah dari perawat akan memberikan dampak terhadap kinerja perawat yang rendah sehingga secara langsung menghasilkan mutu pelayanan yang rendah. Sedangkan motivasi kerja yang tinggi dari perawat maka bisa menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga akan bisa mencapai tujuan dari asuhan keperawatan yang maksimal dan tujuan dari rumah sakit yang pada akhirnya akan tercapai mutu pelayanan rumah sakit yang tinggi dan memuaskan masyarakat sebagai konsumen (Badi'ah dkk, 2009).

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa setengahnya (50%) atau sebanyak 19 responden masing-masing memiliki sikap positif dan negatif dalam pelaksanaan MAKP Tim. Model Asuhan Keperawatan Profesional merupakan suatu sistem (struktur, proses dan nilai-nilai) yang memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan

termasuk lingkungan untuk menopang pemberian asuhan tersebut (Nursalam, 2010). Keberhasilan suatu asuhan keperawatan kepada pasien sangat ditentukan oleh pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan profesional. Setiap unit keperawatan berupaya upaya untuk menyeleksi model untuk mengelola asuhan keperawatan berdasarkan kesesuaian antara ketenagaan, sarana dan prasarana, dan kebijakan rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 10 responden dengan sikap baik dalam pelaksanaan MAKP berpendidikan S1. Menurut Notoatmodjo (2010), semakin tinggi pendidikan formal seseorang makin luas pengetahuannya. Pengetahuan merupakan salah satu bentuk operasional dari perilaku manusia yang dapat mempengaruhi sikap seseorang. Dalam hal ini, perawat mempunyai pengetahuan tentang MAKP dari pendidikan formal saat perkuliahan maupun informal pada saat mengikuti seminar dan pelatihan, informasi ini akan mendorong seseorang bertingkah laku sebagai bentuk operasional dalam mempengaruhi tindakan untuk melaksanakan sesuatu, yaitu melaksanakan metode asuhan keperawatan profesional.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 10 responden dengan sikap baik berusia 31-40 tahun. Usia merupakan salah satu faktor pribadi seseorang untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tindakan dengan tahap-tahap kedewasaannya. Pada rentang usia ini, terdapat kematangan dan kedewasaan untuk memutuskan sendiri atas tindakan yang akan diambilnya.

Sikap perawat memiliki peluang lebih banyak untuk meningkatkan motivasi pelaksanaan MPKP karena perubahan sikap bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sistem imbalan yang baik, faktor lingkungan kerja, gaya supervisi, kebijakan dan prosedur yang mendukung. Sikap perawat yang mendukung pelaksanaan MPKP merupakan modal yang bagus untuk

meningkatkan mutu pelaksanaan MPKP tersebut. Peluang yang lebih besar pada sikap daripada tingkat pengetahuan perawat untuk meningkatkan motivasi pelaksanaan MPKP perlu diasiasi bersama oleh segala komponen di rumah sakit tidak hanya perawat juga dukungan dari tingkat manajemen rumah sakit. Meningkatkan kerjasama dengan bagian lain untuk meningkatkan dukungan.

Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) adalah sebagai suatu sistem (struktur, proses dan nilai-nilai) yang memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan untuk menopang pemberian asuhan tersebut (Nursalam, 2008). Hal ini didukung oleh manajemen rumah sakit untuk secara terus menerus melakukan monitoring pelaksanaan MAKP tersebut karena tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan perawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Berdasarkan tabel 7 didapatkan setengahnya (50%) atau sebanyak 19 responden memiliki motivasi kuat dengan sikap positif dalam pelaksanaan MAKP Tim di di IRNA II Bedah, IRNA III Orthopaedi, dan IRNA IV Saraf RSUD dr Sayidiman Magetan tahun 2018. Dari hasil pengujian statistik dengan uji korelasi *rank Spearman* dengan SPSS *versi 23.0*, antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim didapatkan *Sig. (2-tailed)* 0.000 sehingga kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Artinya ada hubungan antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim di RSUD dr Sayidiman Magetan. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Hodgetts dan Luthans (dalam Usmara, 2010), bahwa motivasi merupakan kekuatan yang bisa menggerakkan manusia untuk bersikap dengan cara tertentu yang muncul karena adanya suatu kebutuhan.

Koefisien korelasi sebesar 0,834 menunjukkan arah koefisien positif dengan tingkat hubungannya sangat kuat.

Dengan demikian mengandung pengertian bahwa semakin kuat motivasi responden, maka semakin positif sikap dalam pelaksanaan MPKP.

Motivasi mampu menggerakkan perawat untuk memiliki sikap mendukung adanya pelaksanaan MPKP dimana perawat membutuhkan pengakuan atas segala tindakan yang sudah dilakukan secara profesional. Di dalam sikap sendiri ada respon tentang harapan untuk mencapai suatu tujuan, harapan merupakan bagian dari motivasi intrinsik dalam diri seorang perawat. Sehingga motivasi yang muncul dari dalam tiap perawat akan menumbuhkan sikap yang baik untuk mendukung terlaksananya MPKP. Sikap merupakan penilaian seseorang terhadap stimulus atau obyek (Notoatmodjo, 2012) dimana melalui stimulus yang diberikan akan pelaksanaan penugasan keperawatan secara profesional dengan MPKP mampu diserap oleh perawat dengan melalui berbagai tahapan. Tahap menerima dari perawat akan adanya MPKP mampu meningkatkan harga diri perawat sehingga perawat menjadi termotivasi untuk merespon dengan baik. Munculnya respon yang baik akan meningkatkan rasa tanggung jawab akan pelaksanaan MPKP menjadi lebih baik lagi.

Strategi untuk mengubah sikap perawat menurut Azwar (2012) yaitu dengan persuasif yang merupakan usaha mengubah sikap perawat dengan memasukkan ide, pikiran, pendapat dan bahkan fakta baru lewat pesan komunikatif. Perlu komunikator yang ahli dan dapat dipercaya sehingga bisa mengubah sikap perawat. Namun perubahan sikap ini tergantung sejauh mana komunikasi ini diperhatikan, dipahami dan diterima.

Dengan terlaksananya MPKP secara baik, maka bisa tercapai tujuan RSUD dr Sayidiman Magetan secara umum yaitu menjadi pilihan masyarakat Magetan dan sekitarnya. Hal ini secara jelas mengartikan bahwa pelayanan yang diberikan bisa diterima oleh masyarakat

karena mampu memberikan kepuasan. Kepuasan bisa tercapai karena kinerja yang baik dari pemberi pelayanan, diantaranya pelayanan keperawatan yang senantiasa mendampingi kebutuhan klien selama 24 jam

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Motivasi perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim didapatkan sebagian besar memiliki motivasi kuat
2. Sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim didapatkan setengahnya masing-masing memiliki sikap positif dan negatif
3. Ada hubungan antara motivasi dengan sikap perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim

### **Saran**

1. Bagi Responden  
Diharapkan dapat melaksanakan MAKP sebagai kegiatan rutin tanpa paksaan karena pelaksanaan MAKP merupakan salah satu tanggung jawab profesi dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang professional
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat menjadi data awal untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengetahuan maupun kegiatan manajemen dan metode asuhan keperawatan professional (MAKP) dengan variabel yang berbeda.
3. Bagi Rumah Sakit  
Diharapkan untuk lebih memperbanyak lagi program pelatihan tentang MAKP Tim sehingga pelaksanaannya bias maksimal sesuai visi dan misi rumah sakit

## KEPUSTAKAAN

- Azwar, 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badi'ah, A., 2009. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Bantul*, di akses dari Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Volume 12 No.2 Juni 2009.
- Hidayat, A.A. 2014. *Metode penelitian keperawatan dan teknis analisis data*. Jakarta : Salemba Medika
- Kuntoro, 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Mogopa, Pondaag, & Hamel. 2017. 'Hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di IRINA C RSUP Prof. DR. R.D. Kandou Manado', *e-Jurnal Vol.5 No. 1, Februari 2017* diakses 30 Desember 2017
- Notoatmojo, S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. 2010. *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Sukmarini. 1999.' Mekanisme Kerja Tim Keperawatan di Ruang MPKP IRINA B Lt. IV Kanan RSUPN-Ciptomangunkusumo', *digital-89954-JJKI-II-6 mei 1999* diakses 30 Desember 2017
- Usmara, A., 2006. *Motivasi kerja, Proses, Teori dan Praktik*, Amara Books, Yogyakarta