

ORIGINAL ARTICLE

PENERAPAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL: ANALISIS MOTIVASI TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA PERAWAT

Rosari Oktaviana¹, Indah Lestari², Faisal Ibnu³, Janes Jainurakhma^{4*}

^{1,2,3}Stikes Bina Sehat PPNI Mojokerto

⁴Stikes Kepanjen

Corresponding author:

Janes Jainurakhma

Stikes Kepanjen

Email: janesjainurakhma.nuryadi@gmail.com

Article Info:

Dikirim: 31 Januari 2022

Ditinjau: 01 November 2022

Diterima: 10 November 2022

Abstract

Nurse motivation is one of the factors that affect the performance of nurses. Good performance of a nurse is able to make one of the descriptions of the level of success of a hospital service, including in an effort to implement a method of professional nursing care in hospitals. The purpose of this study was to analyze the relationship between nurse performance motivation and the application of professional nursing care (MAKP) methods at Ferina Mother and Child Hospital, Surabaya. This research is non-experimental with the number of respondents 14 inpatient nurses (proportional random sampling), the instrument used is a questionnaire that has been tested for validity and reliability, with data analysis using linear regression statistical tests. The results of the linear regression test obtained significant results, namely the motivation factor with a significance value of 0.032, there was a relationship between the motivation of nursing performance on the application of professional nursing care methods. The correlation value is positive 47,551 and each increase is 12%. The results of the study show that motivation is very much needed in the performance of nurses and the implementation of professional nursing care methods, breakthroughs and special attention from management are needed to increase the motivation of nurses so that the team model of professional nursing care can be carried out optimally so that patient satisfaction with services is achieved.

Keywords: motivation; nurse performance; application of the method of professional nursing care (MAKP).

Abstrak

Motivasi perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja yang baik dari seorang perawat mampu menjadikan salah satu gambaran tingkat keberhasilan suatu pelayanan rumah sakit, termasuk dalam upaya menerapkan suatu metode asuhan keperawatan profesional di rumah sakit. Tujuan penelitian ini menganalisis hubungan motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan (MAKP) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya. Penelitian ini *non-experimental* dengan jumlah responden 14 perawat rawat inap (proporsional random sampling), instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan analisis data menggunakan uji statistik regresi linear. Hasil uji regresi linear didapatkan hasil signifikansi yaitu faktor motivasi hasil signifikansi sebesar 0,032, ada hubungan antara motivasi kinerja perwatan terhadap penerapan metode asuhan keperawatan profesional. Nilai korelasinya bernilai positif 47.551 dan setiap peningkatan bernilai 12%. Hasil penelitian menunjukkan motivasi sangat dibutuhkan dalam kinerja perawat dan terlaksananya metode asuhan keperawatan profesional, dibutuhkan terobosan dan perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan motivasi perawat agar asuhan keperawatan profesional model tim dapat dilaksanakan dengan optimal sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan tercapai.

Kata Kunci: motivasi; kinerja perawat; penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP).

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pelayanan keperawatan perlu mendapatkan perhatian yang baik, rumah sakit harus menerapkan proses sistem asuhan keperawatan pada ruang rawat dengan menggunakan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) yang melalui pengembangan ke Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) (Kanang et al., 2020; Rahmawati et al., 2021). Definisi tersebut berdasarkan prinsip-prinsip nilai yang diyakini dan akan menentukan kualitas jasa layanan keperawatan. Jika perawat tidak memiliki nilai tersebut sebagai suatu pengambilan keputusan yang independen, maka tujuan keperawatan dalam memenuhi kepuasan pasien tidak akan terwujud (Nursalam, 2017). Lima metode pemberian asuhan keperawatan profesional yang sudah ada dan akan terus dikembangkan dimasa depan menghadapi trend pelayanan keperawatan. Pada kenyataannya saat ini tenaga perawat yang ada di lapangan perlu mendapatkan pelatihan yang mampu meningkatkan kualitas pemberian asuhan keperawatan secara profesional (Astar et al., 2018; Setiawati et al., 2021), untuk meningkatkan kualitas manajerial dalam kinerja profesional keperawatan.

Profesionalisme kerja perawat tidak terlepas dari dorongan atau semangat dalam diri atau lingkungan tempat perawat bekerja, dorongan atau semangat tersebut sering disebut sebagai motivasi, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal seorang perawat (Marquis & Huston, 2018). Sama halnya seperti perawat, perawat yang tidak termotivasi dalam bekerja maka akan memberikan upaya yang minimum juga dalam pekerjaannya, sebagaimana dalam organisasi yang terdiri dari faktor sumber daya manusia dan desain pekerjaan sangat signifikan mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Khamida & Mastiah, 2018), yang mampu mempengaruhi kepuasan pasien. Motivasi perawat sangat dibutuhkan dalam kinerja, karena motivasi mempengaruhi perilaku perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara profesional yang tidak lepas dari unsur caring yang berkualitas dalam meningkatkan kepuasan pasien dalam pelayanan (Hakman et al., 2021; Jainurakhma et al., 2021; Nisa et al., 2020).

Kinerja perawat sangat penting diperhatikan sebab dengan memiliki kinerja yang baik maka asuhan keperawatan dapat berjalan dengan sesuai harapan sehingga bisa meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (caring yang bermutu) dalam mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Jainurakhma et al., 2021; Nisa et al., 2020). Gibson, dkk (2017) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi kehidupan pekerja dalam berperilaku dan berkinerja, diantaranya faktor individu yang terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis, motivasi, psikologis perawat dan faktor organisasi, banyaknya factor yang mempengaruhi kinerja profesional keperawatan membutuhkan perhatian besar dari kalangan manajerial suatu pelayanan profesional keperawatan untuk ditingkatkan dan dipertahankan dalam kondisi yang baik. Melihat keterkaitan tersebut kinerja profesional perawat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan di tatanan rumah sakit, dan kinerja yang baik dari perawat dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam praktik profesionalnya.

Standar praktik keperawatan telah dijabarkan yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan, yang meliputi: pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Kanang et al., 2020; Sepang et al., 2021). Hasil survey awal pada Juni 2021 menunjukkan Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina

adalah Rumah Sakit Kelas C Non Pendidikan. Berdasarkan data rekam medik tahun 2021 rumah sakit ini memiliki 1 ruangan rawat inap dengan jumlah tempat tidur sebanyak 20 tempat tidur dan jumlah perawat pelaksana 15 orang perawat. Kinerja rumah sakit dapat dilihat dari Bed Occupation Rate (BOR) 74.02%, Turn Over Interval (TOI) 1.8 hari, Average Length Of Stay (ALOS) 4.65 hari, Bed Turn Over (BTO) 56 kali dan Gross Death Rate (GDR) 67.44%. Data ini menunjukkan masih tingginya minat masyarakat terhadap rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang, walaupun data belum menunjukkan kualitas mutu layanan yang diberikan.

Hasil study awal Juni 2021 menemukan bahwa dari 8 orang kepala keluarga pasien yang di wawancara secara acak di rawat di ruang inap, terdapat 7 Kepala keluarga yang mengeluhkan pelayanan keperawatan yang di berikan perawat tidak maksimal, pelayanan yang diberikan masih membedakan kelompok dan tingkat sosial ekonomi pasien, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pasien, kurangnya disiplin serta kurang empati terhadap penderitaan pasien mulai dari Instalasi Gawat Darurat sampai Instalasi Rawat Inap. Survey juga dilakukan dengan kepala ruangan yang mengatakan pelatihan yang di lakukan sangat minim dan hanya kepada satu kepala ruangan saja serta tidak adanya pelatihan yang dilaksanakan kepada perawat membuat mereka kurang termotivasi dalam bekerja, hasil observasi MAKP tim menjadi acuan praktik pelayanan di lapangan. Melihat data studi pendahuluan tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi, dan membutuhkan analisis lebih lanjut terkait dengan factor yang mempengaruhi kualitas pelayanan di lapangan (rumah sakit), salah satunya dari factor internal yang ditunjukkan dalam semangat dan rasa tanggung jawab (motivasi) seorang perawat dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen (pasien dan keluarga).

Kinerja perawat sangat penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan bagi pasien. Perawat yang memiliki psikologis yang baik akan melakukan kinerja dengan baik, begitu pula sebaliknya, perawat yang memiliki psikologis seperti motivasi yang kurang, akan menghasilkan kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan asuhan keperawatan pada pasien dan menurunnya tingkat kepuasan pasien. Kinerja dapat dilihat atau diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah sebagai alat yang dapat digunakan secara efektif untuk mengetahui kualitas dan kuantitas seorang perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan oleh karena itu, diperlukan penerapan MAKP yang jelas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kinerja perawat terhadap penerapan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di pertengahan tahun 2021 (Mei-September). Desain penelitian ini adalah penelitian *non-experimental* dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan tanpa ada intervensi dan tindak lanjut, dengan teknik *proportional random sampling*, yaitu perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya sebanyak 14 perawat, dengan kriteria perawat tidak sedang cuti, bersedia menjadi responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, diantaranya: lembar kuesioner motivasi perawat, lembar observasi MAKP dalam kegiatan penerimaan pasien baru, timbang terima, supervisi, sentralisasi obat, discharge planning. Analisis data dengan menggunakan uji statistic korelasi *regresi linear*, dengan SPSS 16. Kegiatan penelitian ini telah

mendapatkan persetujuan dari Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya dengan mengedepankan *confidentiality*, *anonymity*, dan meminta persetujuan dari responden dengan *informed consent*.

PENDAHULUAN

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

1. Karakteristik responden (perawat rawat inap) sebagai berikut:

Table 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase (%)
Umur			
1.	18-25 tahun	2	14
2.	26-38 tahun	11	79
3.	39-65 tahun	1	7
Jenis Kelamin			
1.	Perempuan	14	100
Pendidikan Terakhir			
1.	D3 Keperawatan	10	71
2.	S1 Keperawatan	1	7
3.	S1 Keperawatan & Ners	3	21
	Total	14	100

(Sumber: Data Primer, 2021)

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden menunjukkan bahwa total responden (perawat) berjenis kelamin perempuan, dengan 79% berusia 26-38 tahun, berpendidikan terakhir D3 Keperawatan sebesar 71%.

2. Hasil dari tabulasi regresi linear antara faktor motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) yang telah di dapat sebagai berikut:

Tabel 2. Tabulasi silang pendidikan, motivasi kinerja perawat terhadap penerapan MAKP di Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya.

Pendidikan	Motivasi		Penerapan MAKP			Prosentase (%)
	Baik	Cukup	Baik	Cukup	Kurang	
D3 Keperawatan	6	4	2	7	1	71.1
S1 Keperawatan	0	1	1	0	0	2.6
S1 Keperawatan & Ners	3	0	2	1	0	26.3
Total	9	5	5	8	1	100

(Sumber data primer, 2021)

Hasil tabulasi silang diatas menunjukkan bahwa perawat rawat inap memiliki motivasi yang baik sebesar 64.3%, dan sebagian besar responden (97.4%) memiliki kinerja penerapan MAKP yang baik.

Tabel 3. Hubungan antara faktor motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	47.551	8.302		5.728	.000
	Motivasi	.122	.160	.126	.760	.032

(Data SPSS 16: uji regresi linear)

Dari hasil uji regresi linear diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,032 artinya adalah ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dilihat dari nilai signifikansi ($0,032 < 0,05$) maka H1 diterima ada hubungan antara faktor motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan

professional (MAKP). Nilai korelasinya bernilai positif yaitu 47.551 dan setiap peningkatan motivasi bernilai 12%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,032 artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan professional (MAKP) di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dilihat dari nilai signifikansi ($0,032 < 0,05$) maka H1 diterima ada hubungan antara faktor motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan professional (MAKP). Nilai korelasinya bernilai positif yaitu 47.551 dan setiap peningkatan motivasi bernilai 12%. Motivasi yang dimiliki perawat dalam kinerja perawat baik (68%) dengan jumlah 9 perawat, sedangkan ada 5 perawat (32%) mempunyai motivasi cukup dalam kinerja. Motivasi seorang perawat dalam hal ini merupakan faktor organisasi (ruang rawat inap) yang mencerminkan perasaan dan pikiran perawat yang mendorong untuk melakukan asuhan keperawatan, yang ditandai dengan semangat perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan secara professional dengan rasa tanggungjawab.

Hasil penelitian menunjukkan perawat rawat inap memiliki motivasi yang baik sebesar 64.3%, dan sebagian besar responden (97.4%) memiliki kinerja penerapan MAKP yang baik. Motivasi perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan sebagian besar baik. Dalam penerapan asuhan keperawatan professional bisa dilihat faktor motivasi dalam pekerjaan terutama faktor organisasi kinerja perawat (Hakman et al., 2021; Wihardja et al., 2021). Menurut Frederick Herzberg dalam Nursalam (2017) seorang karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri yang didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan

organisasi. Pencapaian motivasi kerja yang maksimal akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi perawat, sehingga dengan adanya kepuasan yang ada dalam diri perawat tersebut akan tercipta suatu dorongan untuk terus melakukan hal yang sama guna menjaga kinerja atau bahkan meningkatkannya (Apriliani & Hidayah, 2020; Muthuri et al., 2020; Passya et al., 2019). Motivasi bekerja sangat ditekankan pada karyawan karena akan berdampak terhadap prestasi kerja pada suatu organisasi, lingkungan dan fasilitas yang mendukung akan menumbuhkan motivasi yang tinggi bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan. meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja.

Perlu dilakukan terobosan untuk meningkatkan motivasi bagi perawat agar asuhan keperawatan profesional model tim dapat dilaksanakan dengan optimal sehingga pasien merasa puas. Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal, diantaranya : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Dan Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Hartono et al., 2019; Passya et al., 2019; Rahmawati et al., 2021).

Berdasarkan asumsi peneliti bahwa adanya kemauan atau motivasi dapat mempengaruhi dalam penerapan asuhan keperawatan terhadap kinerjanya. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan suatu asuhan keperawatan yang maksimal

ke pasien dan kinerja perawat meningkat. Indikator motivasi kerja pada rumah sakit mengarah ke motivasi internal yaitu memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan bekerja sesuai dengan target. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan membutuhkan perawat yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas perawat, dibutuhkan dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit berupa motivasi. Asuhan keperawatan yang berkualitas akan meningkatkan mutu pelayanan menjadi lebih efektif dan efisien, dengan pendekatan MAKP pelayanan asuhan keperawatan professional terorganisir dari sisi penugasan, tanggung jawab dan kewenangan perawat, penyesuaian beban kerja perawat di ruangan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan penerapan metode asuhan keperawatan professional yang baik di ruang perawatan membutuhkan peran serta dan itikad yang baik dari tiap-tiap diri perawat di ruangan termasuk motivasi dari diri perawat dalam keterlaksananya MAKP. Optimalisasi pelaksanaan kegiatan manajemen keperawatan membutuhkan motivasi dari dalam diri perawat diantaranya: ronde keperawatan yang memperhatikan ketepatan waktu pelaksanaan di ruangan, proses pelaksanaan ronde keperawatan serta kriteria penerapan ronde keperawatan, monitoring dan evaluasi supervisi, monitoring dan evaluasi penerapan *discharge planning* di rumah sakit mampu terlaksana secara baik dan efektif.

Dalam pelaksanaan MAKP batasan dan bentuk pengakuan terhadap pencapaian prestasi kerja perawat juga hendaknya dibuat terstruktur di rumah sakit, sehingga motivasi pencapaian berprestasi akan memacu individu untuk meningkatkan pelayanan yang baik yang berorientasi kepada kepuasan pasien. Untuk menciptakan motivasi pencapaian prestasi ini maka organisasi profesi

keperawatan perlu menata batasan desain kerja dan manajemen kinerja melalui pengaturan kompetensi dan mekanisme penghargaan yang lebih tertata, menyentuh aspek profesionalisme, dan membuat desain pekerjaan yang baik, pengoptimalan pemberian tanggung jawab kepada individu perawat, sehingga tanggung jawab menjadi lebih terstruktur, secara jelas dan lebih bersinergi dengan peningkatan kinerja sesuai harapan perawat dan rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Direktur Rumah Sakit dan seluruh tim keperawatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Ferina Surabaya atas kesempatan, kerjasama, kesediaan serta keterlibatan dalam penelitian ini, sehingga proses penelitian berjalan lancar.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Astar, F., Tamsah, H., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Pelayanan Asuhan Keperawatan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Takalala Kabupaten Soppeng. *Mirai: Journal of Management*, 1(2), 33–57.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/231/123>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2008. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses. Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hartono, B., Jakri, J., & Sari, K. (2019). Coaching Dan Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Keperawatan Global*, 4(1), 1–11.
<https://doi.org/10.37341/jkg.v4i1.60>
- Jainurakhma, J., Damayanti, D., V.M., No., Supriadi, E., Sinaga, R., Meinarisa, Widodo, D., Suwanto, T., Sihombing, R. M., Saputra, B. A., Setyarini, A., Mariyana, R., Malisa, N., & Rantung, G. A. J.

- (2021). *Caring Perawat Gawat Darurat*. Yayasan Kita Menulis.
- Kanang, S. W. Y., Syahrul, & Majid, A. (2020). Penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP). *Media Karya Kesehatan*, 3(1), 15–26. <http://jurnal.unpad.ac.id/mkk/article/view/19593/12370>
- Khamida, K., & Mastiah, M. (2018). Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Journal of Health Sciences*, 8(2), 154–161. <https://doi.org/10.33086/jhs.v8i2.198>
- Marquis, B., & Huston, C. 2013. *Leadership Roles and Management Function in Nursing*. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mugianti, S. (2017). *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan*. BPPSDM Kemenkes RI.
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*, 8(2), 164. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education*, Vol. 01 No, 58–72. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>
- Nursalam. 2017. *Management Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik keperawatan profesional*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Passya, P., Rizany, I., Setiawan, H., Studi, P., Keperawatan, I., Kedokteran, F., & Lambung, U. (2019). Hubungan Peran Kepala Ruangan dan Supervisor Keperawatan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 1(November), 99–108. <https://doi.org/10.33088/jkr.v1i2.409>
- Rahmawati, I. N., Ahsan, A., Putra, K. R., Noviyanti, L. W., & Ningrum, E. H. (2021). Upaya Peningkatan Kemampuan Perawat Dalam Implementasi Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang. *Caring Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10–20. <https://doi.org/10.21776/ub.caringjpm.2021.001.01.2>
- Sepang, J., Damayanti, D., Malisa, N., Sari, Y. I. P., Agustina, A. N., Mukhoirotin, Andriyani, S., Paula, V., Indaryati, S., Suwanto, T., Mardiana, S. S., & Jainurakhma, J. (2021). *Pengantar Dokumentasi Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Setiawati, Lilis Rohayani, & Irman Akmaludin. (2021). Pengetahuan Perawat Pelaksana Dengan Penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional Penyakit Dalam Dan Bedah. *Journal of Telenursing (Joting)*, 3(2), 2–4.
- Wihardja, H., Arif, Y. K., & 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), 131–142. <https://doi.org/10.33761/jsm.v16i1.350>

Cite this article as: Rosari Oktaviana, dkk (2022).

Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional : Analisis Motivasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*. 11(2), 194-200.