

PENGARUH PENERAPAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL: METODE TIM TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA

Sukma Yunita¹ Rabithah²

¹Dosen Universitas Haji Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Mahasiswa Universitas Haji Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email : sukmayunita28@gmail.com, rabithah123@gmail.com

Abstrak

Perawat melaksanakan perannya dalam bertugas mengharuskan dirinya kontak paling lama dengan pasien. Permasalahan seperti kelelahan, beban kerja, stress kerja atau kurangnya pengalaman dalam melaksanakan suatu tindakan keperawatan atau tidak puas dengan hasil pekerjaan serta kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penerapan (MAKP) : Metode TIM terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020. Jenis penelitian ini pre-eksperimental dengan desain penelitian *One Groups Pretest-Posttest Design*. Dengan tehnik *Purposive sampling* serta kriteria perawat diruangan rawat inap lt.3 dikarenakan kinerja perawat pelaksana rendah (-) dan perawat yang bertugas sif pagi, siang dan malam sebanyak 20 responden. Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuisioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat pelaksana sebelum perlakuan adalah mayoritas kurang baik sebanyak 9 responden (45%), dan kinerja perawat pelaksana sesudah perlakuan adalah mayoritas baik sebanyak 18 responden (90%). Dengan uji komparatif non parametrik *Wilcoxon signed rank test* didapatkan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* p-value sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$ sehingga H_a diterima. Kesimpulan penelitian ini Adanya Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode TIM terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020. Disarankan untuk Rumah Sakit agar melakukan pelatihan dan pengarahan tentang MAKP dan SDM yang ada harus lebih sering di berikan motivasi.

Kata kunci: Kinerja Perawat, Metode Tim

Abstract

The nurse carries out her role in the task of requiring her to have the longest contact with the patient. Problems such as fatigue, workload, work stress or lack of experience in carrying out a nursing action or not satisfied with work results and lack of work motivation can affect the performance of nurses in providing optimal nursing care. The purpose of this study was to determine the Effect of the Implementation of the (MAKP) : TIM Method on the Performance of Implementing Nurses in Muhammadiyah General Hospital, Medan. This type of research is pre-experimental with the research design One Groups Pretest-Posttest Design. Purposive sampling technique is the criteria of nurses in the third floor inpatient due to the low performance of the nurses (-) and nurses on duty in the morning, afternoon and evening as many as 20 respondents. This research used instrument in the form of questionnaire and observation. The results of the study showed that the performance of implementing nurses before treatment was a poor majority of 9 respondents (45%), and the performance of executing nurses after treatment was a good majority of 18 respondents (90%). With the non parametric comparative test Wilcoxon signed rank test the Asymp results were obtained. Sig. (2-tailed) p -value of $0,000 < \alpha (0.05)$ so that H_a is accepted. The conclusion of this research is the influence of the application of the Professional Nursing Care (MAKP) Method: The TIM Method on the Performance of Executing Nurses at Muhammadiyah General Hospital, Medan in 2020. It is recommended for hospital that training and direction about MAKP and existing human resources should be motivated more frequently.

Keywords : *Nurse Performance, Team Method.*

Pendahuluan

Perawat dalam melaksanakan perannya dalam bertugas mengakibatkan dirinya kontak paling lama dengan pasien. Dimana perawat yang memiliki sif kerja pagi, siang dan malam terkadang memiliki permasalahan seperti kelelahan, beban kerja, stress pada saat bekerja atau kurangnya pengalaman dalam melaksanakan suatu tindakan keperawatan atau tidak puas dengan hasil pekerjaan serta kurangnya motivasi kerja. Hal ini mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien yang menjalani rawat inap dirumah sakit dan mempengaruhi kepuasan pasien selama di rumah sakit.

Kinerja perawat merupakan tindakan yang selalu dilakukan oleh perawat berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing di tempat ia bekerja, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Simorangkir dalam Widodo, 2016). Salah satu cara optimalisasi peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan yaitu pembenahan di bidang manajemen keperawatan agar terbentuk faktor kelola yang optimal, sehingga dapat meningkatkan keefektifan dalam pembagian pelayanan keperawatan sekaligus meningkatkan kepuasan klien terhadap pelayanan keperawatan (Nursalam, 2016).

Dan penjaminan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari dimensi mutu yaitu kompetensi teknis yang berupa keterampilan, kemampuan dan penampilan petugas, manajer dan staf pendukung, serta bagaimana cara petugas mengikuti standar pelayanan yang telah ditetapkan dalam hal kepatuhan, ketepatan, kebenaran, dan konsistensi (Bustami, 2017).

Manajemen keperawatan suatu rumah sakit harus selalu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi kesehatan yang mana tujuannya adalah untuk meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit tersebut. Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan model Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP), dan yang banyak digunakan saat ini adalah metode tim.

Metode tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan yang menempatkan perawat profesional sebagai pimpinan sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan pada sekelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Douglas, 1984) dalam Simamora (2012). Menurut penelitian SE Hastings (2016) di rumah sakit provinsi Kanada tentang Pengenalan model perawatan berbasis tim di unit medis umum menyampaikan bahwa beberapa efek positif pada perawatan pasien yang menunjukkan bahwa model seperti ini dapat meningkatkan kemampuan rumah sakit untuk memberikan perawatan yang berkelanjutan, berkualitas tinggi, serta berpusat pada pasien dan keluarga tanpa mengurangi kualitas.

Sedangkan hasil penelitian oleh Yusnilawati (2019) tentang Hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi menunjukkan pengaruh yang signifikan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana. Metode ini menggunakan tim yang terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien, perawat ruangan dibagi menjadi 2-3 tim/grup yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal, dan pembantu dalam satu kelompok kecil yang saling membantu (Nursalam, 2016).

Metode TIM dimana tugas dalam menyusun rencana asuhan keperawatan pasien dilakukan oleh ketua tim. Dan ketua tim harus mampu merencanakan keperawatan pasien dengan memprioritaskan masalah utama. Setelah ketua tim melakukan perencanaan perawat pelaksana kemudian memberikan asuhan keperawatan pada pasien karena merupakan tanggung jawab perawat pelaksana (Suyanto, 2009).

Dari hasil wawancara pada awal survey pada September 2019 kepada beberapa KARU dan perawat, diketahui bahwa Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan pada pelayanan keperawatan di hampir setiap ruangnya menggunakan metode tim. Metode tim ini memudahkan tindakan keperawatan karena bisa lebih fokus dengan pasien yang menjadi tanggung jawabnya serta perawat juga begitu tanggap pada kebutuhan dan keluhan pasien maupun keluarga.

Namun, metode tim ini belum dilaksanakan dengan baik karena faktor pembagian tugas, pembagian shift, dan jumlah tenaga keperawatan tidak berbanding lurus dengan jumlah pasien rawat yang berakibat terhadap pelayanan keperawatan itu sendiri. Dan ini mengakibatkan rendahnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan ditandai dengan kurang puasny perawat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dan sayangnya belum pernah ada penelitian ilmiah yang mengeksplorasi penerapan metode tim di RS Umum Muhammadiyah Medan dan rendahnya kinerja perawat pada saat survey awal yaitu banyaknya keluhan pada saat bekerja. Maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui "Pengaruh Penerapan Metode Asuhan

Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode TIM Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020“, yang ingin dibuktikan dengan penelitian. Peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan dampak positif dalam pemberian asuhan keperawatan di RS Umum Muhammadiyah Medan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian pre-eksperiment, Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “One Groups Pretest-Posttest Design”, Penelitian dilakukan di RS Umum Muhammadiyah Medan, Penelitian ini dimulai sejak bulan September 2019 sampai dengan bulan Januari 2020. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana ruang rawat inap di RS Muhammadiyah Medan yang berjumlah kurang lebih 64 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tehnik *Purposive sampling*. Analisis data ini digunakan untuk menganalisis data kuantitatif yang merupakan hasil perlakuan (*treatment*).

Hasil

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
20 – 25 tahun	5	25
26 – 30 tahun	7	35
31 – 35 tahun	7	35
36 – 40 tahun	1	5
Total	20	100
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	2	10
Perempuan	18	90
Total	20	100
Pendidikan		
D3	13	65
Sarjana	3	15
Ners	4	20
Total	20	100
Masa Kerja		
< 5 tahun	13	65
> 5 tahun	7	35
Total	20	100

Sumber : Data Primer 2020

Pada tabel 4.1 distribusi frekuensi responden berdasarkan umur menunjukkan mayoritas berumur 26 - 30 tahun sebanyak 7 responden (35%), berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (90%), berdasarkan

pendidikan mayoritas berpendidikan D3 sebanyak 13 responden (65%), dan berdasarkan masa kerja mayoritas memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 13 responden (65%).

Tabel 4.2. Kinerja Perawat Sebelum Perlakuan

Kinerja Perawat Pelaksana	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	7	35
Kurang Baik	9	45
Tidak Baik	4	20
Total	20	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja perawat pelaksana sebelum dilakukan penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : metode Tim mayoritas kurang baik sebanyak 9 responden (45%).

1) Hasil kinerja perawat pelaksana sesudah dilakukan penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : metode Tim.

Tabel 4.3. Kinerja Perawat sesudah Perlakuan

Kinerja Perawat Pelaksana	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	18	90
Kurang Baik	2	10
Tidak Baik	0	0
Total	20	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja perawat pelaksana sesudah dilakukan penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : metode Tim mayoritas baik sebanyak 18 responden (90%).

2) Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode TIM terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan.

Tabel 4.4. Hasil Uji Wilcoxon Pretest dan Posttest

	Posttest – Pretest
Z	-3.82 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	<0,001 ^b

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji statistic dengan menggunakan uji Wilcoxon dan komputerisasi didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) p-value sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$. Dengan begitu ketentuan H_a diterima pada taraf level of significant sebesar 5% atau $\alpha < 0,05$ yang berarti terdapat perbedaan bermakna antara nilai Pretest dan Posttest dari 20 responden.

Pembahasan

Kinerja Perawat Sebelum Dilakukan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode Tim.

Kinerja perawat pelaksana sebelum perlakuan diketahui mayoritas adalah kurang baik, dari hasil pretest jawaban 20 responden diketahui sebagian besar perawat pelaksana jarang bekerjasama dengan tim dalam merencanakan tindakan keperawatan dengan tujuan khusus berdasarkan aspek kognitif, perilaku dan afektif kepada pasien, jarang bersama tim membuat penyelesaian masalah keperawatan berdasarkan diagnosis yang telah ditetapkan kepada pasien serta jarang melatih tentang cara-cara perawatan kebersihan diri secara mandiri, makan, berdandan (pada wanita) yang kurang perawatan diri pada seluruh pasien. Sebagaimana diketahui dari hasil responden yang telah dikumpulkan bahwa masa kerja responden lebih banyak yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 responden (65%), hal ini disimpulkan bahwa ketenagaan keperawatan di RS Umum Muhammadiyah Medan sebagian besar merupakan perawat baru masuk.

Sesuai dengan penelitian dari Wibowo, Setyo Adi (2015) yang mengatakan bahwa ada hubungan korelasi yang kuat antara masa kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Serta factor usia yang lebih banyak yaitu responden yang berumur 26 - 30 tahun sebanyak 7 responden (35%) dan 7 responden (35%) berusia 31 – 35 tahun, dimana sesuai dengan penelitian Ma'wah (2015) yang mengatakan bahwa seseorang lebih dewasa cenderung memiliki keterampilan dan kemampuan serta prestasi kerja dibanding usia dibawahnya. Hal ini juga sesuai dengan teori menurut Gibson, cit. Depkes RI (2006) dimana factor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah factor individu, kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat social, dan demografi seseorang. Peneliti berpendapat bahwa kurang baiknya kinerja perawat pelaksana disebabkan masa kerja yang kurang dan factor usia dari responden yang masih muda mengakibatkan perawat tidak optimal dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang menjalani rawat inap dirumah sakit.

Kinerja Perawat Sesudah Dilakukan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode Tim.

Kinerja perawat pelaksana sesudah perlakuan diketahui mayoritas adalah baik, dari hasil posttest jawaban 20 responden diketahui sebagian besar perawat pelaksana sering bekerjasama dengan tim dalam merencanakan tindakan keperawatan dengan tujuan khusus berdasarkan aspek kognitif, perilaku dan afektif kepada pasien, sering bersama tim membuat penyelesaian masalah keperawatan berdasarkan diagnosis yang telah ditetapkan kepada pasien serta sering melatih tentang cara-cara perawatan kebersihan diri secara mandiri, makan, berdandan (pada wanita) yang kurang perawatan diri pada seluruh pasien. Dimana hasil posttest ini berbeda sekali dengan hasil pretest sebelumnya.

Sesuai dengan penelitian N. Librianty (2018) yang menyampaikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Mahmudi (2007), ada lima factor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut: factor personal atau individu, pengetahuan, keterampilan atau skill, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen

yang dimiliki oleh setiap individu, factor kepemimpinan, kualitas yang dimiliki oleh manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan, factor tim, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, factor system, system kerja, fasilitas kerja/infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, dan factor kontekstual/situasional, tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dan sesuai dengan hasil penelitian bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (90%), Morrow dalam Ma'wah (2015) mengatakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu dimana profesi keperawatan 90% dipegang oleh kaum wanita lebih dapat berpengaruh kepada pasien, individu, kelompok dan masyarakat yang disebabkan wanita memiliki rasa social yang tinggi. Namun, masih ada kinerja perawat yang kurang baik yaitu 2 responden (10%), kemungkinan hal ini disebabkan karena sebagian besar responden berpendidikan D3 keperawatan sebanyak 13 responden (65%). Dimana menurut Sari Madonni (2015) sesuai dengan hasil penelitiannya bahwa mayoritas perawat rawat inap berpendidikan D3 keperawatan. Perawat yang pendidikannya berbeda-beda memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang berbeda. Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi pengetahuan, cara pandang dan sikapnya dalam bekerja. Dan membaiknya kinerja perawat diukur melalui standart praktik keperawatan yang meliputi tahapan-tahapan dalam proses keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Depkes, 2006). Peneliti kemudian beranggapan bahwa kinerja perawat pelaksana menjadi baik disebabkan karena adanya motivasi dari perawat pelaksana itu sendiri.

Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode Tim.

Dengan menggunakan uji Wilcoxon dan komputerisasi didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) p-value sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$. Dengan begitu ketentuan H_0 diterima pada taraf level of significant sebesar 5% atau $\alpha < 0,05$. Sehingga dengan kata lain pemberian perlakuan (*treatment*) berupa penjelasan SOP penerapan metode TIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Ada Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode Tim terhadap Kinerja Perawat Pelaksana RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020.

Konsep metode tim ini didasarkan kepada falsafah bahwa sekelompok tenaga keperawatan bekerja secara bersama-sama secara terkoordinasi dan kooperatif sehingga dapat berfungsi secara menyeluruh dalam memberikan asuhan keperawatan kepada setiap pasien. Selain itu setiap anggota Tim merasakan kepuasan karena diakui kontribusinya di dalam mencapai tujuan bersama yaitu mencapai asuhan keperawatan yang bermutu. Metode ini menggunakan tim yang terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien, perawat ruangan dibagi menjadi 2-3 tim/grup yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal, dan pembantu dalam satu kelompok kecil yang saling membantu (Nursalam, 2016).

Diketahui bahwa kelebihan dari metode tim adalah : 1) Memfasilitasi pelayanan keperawatan yang komprehensif. 2) Mendukung pelaksanaan proses keperawatan. 3) Memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah di atasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim. 4) Memberi kepuasan anggota tim dalam hubungan interpersonal. 5) Memungkinkan menyatukan kemampuan anggota tim yang berbeda-beda dengan aman dan efektif. 6) Akan menghasilkan kualitas asuhan keperawatan yang dapat

dipertanggungjawabkan. 7) Metode ini memotivasi perawat untuk selalu bersama klien selama bertugas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yusnilawati (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di RS Umum Abdul Manaf dan RS Jiwa Provinsi Jambi tahun 2019. Hal ini di buktikan dengan nilai p-value < 0,001 atau p < 0,05 yang artinya H_0 diterima.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode TIM Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020” terhadap 20 responden yaitu sebagai berikut: bahwa kinerja perawat pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan sebelum dilakukan penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : metode Tim adalah mayoritas kurang baik dan kinerja perawat pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan sesudah dilakukan penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : metode Tim adalah mayoritas baik. Disimpulkan bahwa ada Pengaruh Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) : Metode TIM Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RS Umum Muhammadiyah Medan Tahun 2020.

Referensi

- A. Manurung. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RS. Bhayangkara Medan*. Tesis, USU, Medan.
- A. Nurul Fadilah Ulfa. 2014. *Hubungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSU Labuang Bbaji Makassar*. Skripsi, UIN ALAUDDIN, MAKASSAR
- Adrian Sutedi. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Al-Ahmadi, H. 2009. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyarh Saudi Arabia. *International Journal of Health Care*, 22(1), 40-54. doi: 10.1108/09526860910927943. (Diakses 20 Desember 2019).
- Anwar Kurniadi. 2018. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Asmuji. 2013. *Manajemen Keperawatan konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Arruz Madia.

- Bustami.2017. Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fairbrother, Jones and Rivas. 2010. Changing model of nursing care from individual patient allocation to team nursing in the acute inpatient environment. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20950201>.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-016-1507-2>.
(Diakses 05 Desember 2019).
- Kusnanto. 2004. Pengantar Profesi Dan Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.
- Maimun, N, dan Afri, Y. 2016. Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Jurnal Kesehatan Komunitas. 3 (2): 65 – 68.
- Miftakhul Ma'wah. (2015). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- N. Librianty (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/227>. (Diakses 08 Januari 2020).
- Nursalam. 2016. Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional) (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Sari Madonni, (2015). Hubungan penerapan metode tim dengan rencana asuhan keperawatan pasien di ruang rawat inap RSUD Dr. Arifin Achmad Riau. (Di akses 16 Ag 2020).
- SE.Hastings. 2016. Introduction of a team-based care model in a general medical unit. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-016-1507-2>.
(Diakses 09 September2019).
- Setiadi. 2007. Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora. 2012. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Siswati Sri. 2015. Etika dan Hukum Kesehatan Dalam Perspektif Undang-Undang Kesehatan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sitorus Ratna, Yulia. 2006. Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit. Jakarta: EGC.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suyanto.2009. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.

Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta

Wibowo, Setyo Adi (2015). Hubungan Masa kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Kristen Mojowarno. Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum. <http://eprints.unipdu.ac.id/332/>. (Diakses 08 Januari 2020).

Yusnilawati.2019. Hubungan Penerapan Metoda Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi. <https://online-journal.unja.ac.id/JIITUJ/issue/view/857>. (Diakses pada tanggal 02 Desember 2019).