

## **KETERKAITAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL (MAKP) TIM DENGAN KEPUASAN PERAWAT**

**Eva Kartika Hasibuan<sup>1</sup>, Masri Saragih<sup>2</sup>, Adventy R.B. Gulo<sup>3</sup>, Henny Sapitri<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Sari Mutiara, Medan, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Universitas Sari Mutiara, Medan, Indonesia

**Email:** <sup>1</sup>[evakartikahsb86@gmail.com](mailto:evakartikahsb86@gmail.com), <sup>2</sup>[masrisaragih87@gmail.com](mailto:masrisaragih87@gmail.com), <sup>3</sup>[adventy\\_gulo@yahoo.com](mailto:adventy_gulo@yahoo.com),  
<sup>4</sup>[henny\\_syahfitri86@yahoo.com](mailto:henny_syahfitri86@yahoo.com)

### **Abstrak**

Rumah sakit tidak dapat dipisahkan dari pelayanan keperawatan, mereka berperan dalam meningkatkan kesehatan pasien. Pendekatan tim adalah organisasi layanan keperawatan yang dilakukan dengan menggunakan tim yang terdiri dari klien dan perawat. Kinerja perawat merupakan salah satu indikator untuk mengukur kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini dirancang untuk menentukan hubungan antara manajemen keperawatan profesional (MAKP) Kepuasan tim dan perawat rumah sakit. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian analitik dan deskriptif dengan metode *cross-sectional* dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yang berjumlah 60 responden. Pengumpulan data untuk mengukur MAKPTIM dan Kepuasan Perawat menggunakan Kuisisioner. Uji statistik yang digunakan uji chi-kuadrat. Hasil analisa bivariate yang diperoleh nilai  $p = 0,000 < 0,05$ , dengan  $H_a$  diterima yang artinya ada keterkaitan antara MAKPTIM dan Kepuasan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam pada perawat yang bekerja di rumah sakit. Terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi penerapan metode tim dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor yang harus di kendalikan seperti gaji, fasilitas rumah sakit, teman kerja, dan lain-lain.

**Kata Kunci:** MAKPTIM, Kepuasan, Perawat

### **Abstract**

Hospitals cannot be separated from nursing services, they play a role in improving patient health. The team approach is a service that is carried out using a team consisting of clients and nurses. Nurse performance is one indicator to measure the quality of hospital services. This study was designed to determine the relationship between the 2000 professional management (MAKP) team and hospital nurses. The type of research used is analytic and descriptive research with cross-sectional method and the sampling technique used is total sampling, which collects 60 respondents. Collecting data to measure the MAKPTIM and nurses using a questionnaire. The statistical test used was the chi-square test. The results of the bivariate analysis obtained  $p$  value =  $0.000 < 0.05$ , with  $H_a$  accepted, which means that there is a relationship between MAKPTIM and nurses in the Inpatient Room of Sari Mutiara Lubuk Pakam General Hospital. It is recommended for further researchers to be able to conduct more in-depth research on nurses who work in hospitals. Related to other factors that affect the application of the team method and factors that affect job satisfaction such as factors that must be controlled such as salary, hospital facilities, coworkers, and others.

**Keywords: MAKP TEAM, Satisfaction, Nurse**

## **Pendahuluan**

Keperawatan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari profesi kesehatan lain di dalam memberikan layanan kesehatan kepada klien. Keperawatan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari profesi kesehatan lain di dalam memberikan layanan kesehatan kepada klien sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan. Status perawat sama dengan profesi kesehatan lainnya yaitu rekanan. Ini tentu saja harus disertai dengan pengakuan dan penghargaan terhadap industri keperawatan. Jumlah profesional kesehatan terbesar yang berada di garis depan pemberian layanan Kesehatan adalah perawat. Keperawatan adalah salah satu bentuk pelayanan, sebab keperawatan tidak terlepas dari system kesehatan (Yusnilawati, 2019).

Tenaga kesehatan sebagai bagian dari pelayanan kesehatan dasar Pengetahuan dan keterampilan perawat berupa pelayanan bio-spiko-sosial-spiritual Komprehensif, menargetkan individu, keluarga, dan komunitas yang sehat dan sakit Meliputi seluruh proses kehidupan manusia (Lokakarya Keperawatan Nasional, 2010 dalam Cindy Putriyani Mogopa, 2017). Perawat adalah sumber daya manusia paling penting di rumah sakit, karena selain jumlah yang dominan, juga profesi Memberikan pelayanan keperawatan 24 jam kepada pasien, Inilah sebabnya mengapa rumah sakit harus memiliki perawat yang berprestasi dapat menyokong prestasi Rumah Sakit agar kepuasan pasien tercipta (Widodo, 2016). Dimana perawat yang prestasi ini dapat menjadi perawat yang profesional sehingga dapat melakukan pengembangan MPKP yang dapat mendukung pemberian asuhan keperawatan dirumah sakit (Astuti, dkk, 2019).

Sejalan dengan Penelitian Keliat (2005) dalam Yulita Lobo (2019) mengemukakan bahwa penerapan MAKP secara tepat akan berdampak untuk prestasi perawat kemudian dan dapat berdampak pula pada peningkatan angka pemanfaatan tempat tidur rumah sakit atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) dan *Average Length Of Stay* (AVLOS) dan *Turn Over Interval* (TOI) yang merupakan parameter kualitas servis rumah sakit yang bermutu dan berpengaruh untuk prestasi perawat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hendro Bidjuni (2017) di suatu rumah sakit dia menanyakan kepada kepada perawat apakah perbedaan dilakukannya MAKP TIM di RS tersebut dan tidak dilakukannya. Dan rata-rata perawat mengatakan lebih baik dilakukan MAKP TIM dari sebelum dilakukannya. Karena dengan menggunakan MAKP TIM di rumah sakit menjadi teratur dan terarah pada saat melaksanakan asuhan keperawatan ke pasien.

Sistem model asuhan keperawatan professional (MAKP) merupakan suatu kerangka kerja yang mendefinisikan empat unsur yakni standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan, sistem MAKP (Nur Hidayah, 2014). Perawat profesional memberikan pelayanan perawatan masa depan adalah untuk dapat berkomunikasi secara lengkap dan lengkap dan seterusnya. Penerapan pelayanan keperawatan tentunya akan lebih

memuaskan. Perawatan profesional atau model MAKP karena kepuasan pasien adalah pasti. Salah satunya memberikan layanan perawatan terbaik. Nilailah kualitasnya, pelayanan keperawatan memerlukan standar praktik keperawatan sebagai Pedoman bagi perawat untuk melakukan pekerjaan keperawatan tercermin dalam bentuk proses keperawatan dari evaluasi sampai evaluasi (Hendro Bidjuni, 2017).

Prestasi perawat sebagai tolak ukur dari kualitas pelayanan suatu rumah sakit. Kinerja dipengaruhi oleh variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Mengubah Individu termasuk kemampuan dan keterampilan, dan variabel psikologis termasuk persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi. Variabel organisasi termasuk sumber daya. Kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain kerja. Struktur organisasi internal melihat pelayanan kesehatan dari pembagian kerja tenaga kesehatan. Pekerjaan perawat akan muncul di sistem aplikasi pelaksanaan asuhan keperawatan (Yulita Lobo, 2019)

Hasil Studi oleh Hidayah (2014) yang berjudul “MAKP Tim dalam meningkatkan kepuasan pasien di rumah sakit” menemukan hasil bahwa manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pasien di rumah sakit. Hasil Studi lain yang dilakukan oleh Andriani (2012) yang berjudul “Kepuasan kerja perawat pada aplikasi tim primer dalam pelaksanaan tindakan asuhan keperawatan (studi kuantitatif di rumah sakit Dr. Saiful Anwar Malang)” simpulan yang diperoleh bahwa kondisi kerja sangat berdampak pada kepuasan kerja. Target studi ini untuk memperoleh hubungan MAKP tim terhadap tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.(Hendro Bidjuni, 2017).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di ruang rawat inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam, di beberapa ruangan telah menerapkan MAKP TIM. Ruangan yang menerapkan metode tim sebanyak 3 ruangan yaitu ruang Aster, Mawar, dan Adelweis. Didapatkan data *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2018 yaitu 65.83 %, dan pada tahun 2019 yaitu 75.93 %. Selanjutnya didukung dengan hasil studi pendahuluan terhadap 3 orang perawat dengan wawancara singkat di ruang rawat inap tentang pelaksanaan Metode Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) TIM perawat 1 mengatakan lumayan puas dengan adanya MAKP TIM di rumah sakit tersebut, dengan diterapkannya MAKP TIM semua pekerjaan jadi mudah dikerjakan mereka, dengan kolaborasi tim yang baik, sehingga semua anggota tim dan kepala tim menjadi terarah, tetapi perawat juga merasa kesulitan jika anggota tim terlampaui sedikit sehingga ketua tim harus turun tangan untuk menangani pasien. Perawat 2 juga mengatakan dia sudah merasa sedikit puas dengan diterapkannya MAKP TIM di Rumah Sakit tersebut. Tetapi ada kesulitan yang mereka alami jika kekuarangan teman setim sedangkan pasien banyak sehingga teman setim yang dinas pagi sangat sibuk. Begitu juga dengan perawat 3, hal yang sama di ucapkan mereka, perawat sudah merasa lumayan puas dengan diterapkannya MAKP TIM ini, dengan MAKP TIM ini mereka bisa berkolaborasi dengan baik dalam melaksanakan servis kepada pasien tetapi ada juga kesulitan yang mereka rasakan. Mereka kesulitan jika teman setim yang berdinis di shif pagi hanya sedikit sedangkan pasien banyak. Tetapi mereka sudah merasa lumayan puas.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti merasa tergiring dalam melaksanakan studi yang mendalam terkait hubungan MAKP TIM dengan Kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam. Saasaran studi ini adalah untuk mengidentifikasi penerapan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) TIM dan Kepuasan Perawat dalam menggunakan MAKP TIM di ruang rawat inap Rumah Sakit.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan analitik dan deskriptif dengan metode *cross-sectional* dan teknik pengambilan sampel adalah total sampling dengan jumlah sampel 60 responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner untuk mengukur MAKP TIM dengan Kepuasan Perawat. Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji etik di komite etik penelitian Universitas Sari Mutiara Indonesia dengan nomor keterangan layak etik 620/F/KEP/USM/XII/2020. Analisis data meliputi analisa univariate yaitu karakteristik responden, MAKP TIM dan Kepuasan Perawat dan analisa bivariate untuk menganalisa hubungan antara MAKP TIM dengan Kepuasan Perawat dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan CI 95%.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 (n=60)

| No | Karakteristik Responden | n  | %    |
|----|-------------------------|----|------|
|    | Umur                    |    |      |
| 1  | 20-30                   | 18 | 30.0 |
| 2  | 31-40 tahun             | 30 | 50.0 |
| 3  | >40 tahun               | 12 | 20.0 |
|    | Jenis kelamin           |    |      |
| 1  | Laki-laki               | 21 | 35.0 |
| 2  | Perempuan               | 39 | 65.0 |
|    | Pendidikan terakhir     |    |      |
| 1  | D3                      | 33 | 55.0 |
| 2  | S1                      | 16 | 26.7 |
| 3  | Ners                    | 11 | 18.3 |
|    | Lama Bekerja            |    |      |
| 1  | >5 tahun                | 29 | 48.3 |
| 2  | ≤5 tahun                | 31 | 51.7 |

---

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| <b>Jumlah</b> | <b>60</b> | <b>100</b> |
|---------------|-----------|------------|

---

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 60 responden (100%), umur responden di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 diperoleh mayoritas berumur 31-40 tahun sebanyak 30 orang (50.0%), mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (65.0%), mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 33 orang (65.0%), mayoritas responden lama bekerja  $\leq 5$  tahun sebanyak 31 orang (51.7%).

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Manajemen Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) TIM di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 (n=60)

| No            | Keperawatan Professional (MAKP) TIM | n         | %          |
|---------------|-------------------------------------|-----------|------------|
| 1             | Selalu                              | 37        | 61.7       |
| 2             | Kadang-kadang                       | 17        | 28.3       |
| 3             | Tidak Pernah                        | 6         | 10.0       |
| <b>Jumlah</b> |                                     | <b>60</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 60 responden (100%), manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) TIM di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 diperoleh selalu sebanyak 37 orang (61.7%), kadang-kadang sebanyak 17 orang (28.3%) dan tidak pernah yaitu sebanyak 6 orang (10.0%).

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 (n=60)

| No            | Kepuasan Perawat | n         | %          |
|---------------|------------------|-----------|------------|
| 1             | Sangat Puas      | 6         | 10.0       |
| 2             | Puas             | 34        | 56.7       |
| 3             | Tidak Puas       | 20        | 33.3       |
| <b>Jumlah</b> |                  | <b>60</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 60 responden (100%), Kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 diperoleh sangat puas sebanyak 6 orang (10.0%), puas sebanyak 34 orang (56.7%) dan tidak puas sebanyak 20 orang (33.3%).

Tabel 4. Tabulasi Silang Hubungan Manajemen Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020 (n=60)

| Manajemen<br>Asuhan<br>Keperawatan<br>Professional<br>(MAKP) Tim | Kepuasan Perawat |             |           |             |            |             | Jumlah    |            | P     |
|--|------------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|------------|-------|
|  | S.Puas           |             | Puas      |             | Tidak Puas |             | n         | %          |       |
|  | n                | %           | n         | %           | n          | %           |           |            |       |
| Selalu   | 6                | 10.0        | 29        | 48.3        | 2          | 3.3         | 37        | 61.7       | 0,000 |
| Kadang-<br>Kadang  | 0                | 0           | 5         | 8.3         | 12         | 20.0        | 17        | 28.3       |       |
| Tidak Pernah   | 0                | 0           | 0         | 0           | 6          | 10.0        | 6         | 10.0       |       |
| <b>Total</b>   | <b>6</b>         | <b>10.0</b> | <b>34</b> | <b>56.7</b> | <b>20</b>  | <b>33.3</b> | <b>60</b> | <b>100</b> |       |

Berdasarkan tabel 4 hasil tabulasi hubungan manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) tim dengan kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam diperoleh selalu melakukan manajemen asuhan keperawatan Professional (MAKP) Tim dari 37 orang (61.7%) dimana sebanyak 6 orang (10.0%) sangat puas, sebanyak 29 orang (48.3%) puas, sebanyak 2 orang (3.3%) tidak puas. Sedangkan kadang-kadang melakukan manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) Tim sebanyak 17 orang (28.3%) dimana sebanyak 5 orang (8.3%) puas dan sebanyak 12 orang (10.0%). Dan tidak pernah melakukan manajemen asuhan keperawatan Professional (MAKP) Tim 6 orang (10.0%), dimana sebanyak 6 orang (10.0%) tidak puas.

Berdasarkan hasil analisis uji statistic *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) tim dengan kepuasan Perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020.

## Pembahasan

### Manajemen Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) TIM di Ruang Rawat Inap RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian terkait MAKP TIM dengan kinerja perawat menunjukkan terdapat hubungan, begitu juga dengan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di Irina C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado terdapat hubungan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Wahyuni (2018) dengan judul Penerapan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP). Untuk mengatasi masalah yang dihadapi, dilakukan penunjukan tim MAKP, pengadaan Standar Prosedur Operasional (SPO) dan format MAKP, sosialisasi SPO dan format MAKP, serta *role play* MAKP. Penunjukan tim MAKP merupakan langkah awal kerja pelaksanaan MAKP, pengadaan SPO dan format MAKP sebagai panduan dalam melaksanakan MAKP diruangan, sosialisasi SPO dan format MAKP memberikan pengaruh terhadap peningkatan pengetahuan perawat khususnya operan, *pre post conference*, ronde keperawatan dan supervise keperawatan, serta *role play* MAKP menjadi acuan agar perawat dapat melaksanakan operan sesuai dengan SPO dan melaksanakan supervise keperawatan sesuai dengan format yang disediakan.

Pelaksanaan metode TIM dilakukan dengan pemberian penugasan pada asuhan keperawatan, yakni dengan kepala ruangan membuat beberapa kelompok atau tim untuk perawat pelaksana, yang diketuai oleh seorang perawat pelaksana yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Metode ini terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien. Kelebihan penerapan metode tim yang dilakukan di ruangan adalah memberikan pelayanan keperawatan secara menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan serta komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada setiap anggota tim.

Suyanto (2016) menyebutkan bahwa metode tim adalah suatu jenis model penugasan yang diberikan oleh sekelompok perawat terhadap sekelompok pasien. Metode tim ini diaplikasikan oleh tenaga perawat yang tersedia untuk peningkatan mutu pelayanan asuhan keperawatan. Metode fungsional dipengaruhi oleh beberapa faktor kepuasan kerja perawat yaitu : tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, dalam metode fungsional peralatan dan perlengkapan terbatas misalnya hanya ada satu troly untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Faktor hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja, dalam metode fungsional sering tidak diterapkan, hal ini ditunjang dengan teori kelemahan metode fungsional yaitu tidak memberikan kepuasan pada pasien maupun perawat. Faktor kemampuan bekerjasama antar karyawan, dalam metode fungsional tidak diterapkan karena dalam memenuhi kebutuhan pasien cenderung bekerjasama sendiri hal ini ditunjang dengan teori kelemahan metode fungsional yaitu tidak memberikan kepuasan pada pasien maupun perawat pelayanan keperawatan terpisah-pisah, tidak dapat menerapkan proses keperawatan. Faktor sikap teman-teman kerja di metode fungsional cenderung dalam perawat mengerjakan tugasnya terfragmentasi, hal ini ditunjang dengan teori kelemahan metode fungsional yaitu persepsi perawat cenderung pada tindakan yang berkaitan dengan keterampilan saja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh lebih banyak responden 61.7% selalu melakukan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) TIM, berdasarkan jawaban reponde sebanyak 41.7% ketua tim menggunakan komunikasi yang efektif, agar kontinuitas rencana keperawatan terjamin dan dapat berjalan sesuai prosedur, sebanyak 51.7% anggota tim bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan pada pasien, hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan Profesionalisme perawat dapat diwujudkan dibidang pelayanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan profesional tersebut adalah pengembangan model praktek keperawatan profesional (MPKP) yang memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan untuk menopang pemberian asuhan tersebut (Sitorus, R, dkk., 2011 dalam Normailida Astuti, dkk, 2019).

Hal ini dapat didukung dari segi pendidikan responden yaitu sebanyak 45% responden berpendidikan S1 dan Ners, sehingga hal ini mendukung pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) TIM, selain itu berdasarkan umur responden mayoritas berumur 50% sudah berumur 31-40 tahun hal ini menunjukan usia responden yang sudah dewasa sehingga sudah berfikiran lebih baik dengan bertambahnya pengetahuan berdasarkan pengalaman dalam melakukan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) TIM, selain itu berdasarkan lama bekerja responden sebanyak 48.3% responden memiliki masa kerja >5 tahun sehingga untuk melakukan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) TIM dalam pekerjaan lebih solid karena sudah mengenal tim kerja, dan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan hal ini membuat lebih baik lagi pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) TIM. Sehingga menurut peneliti kelebihan penerapan metode tim yang dapat mendukung pelaksanaan proses keperawatan memiliki kesamaan dengan keterkaitan penerapan metode tim terhadap tingkat kepuasan kerja perawat.

### **Kepuasan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020**

Hasil Penelitian yang didapat sejalan dengan penelitian Magdalena (2016) dengan judul Pengaruh Penerapan Metode Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Dengan Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat sebelum (*pre*) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah tidak puas (55%). Kepuasan kerja perawat sesudah (*post*) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah cukup puas (46%).

Menurut Kusnanto (2016) konsep *Value Theory*, Konsep teori nilai adalah bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkat hasil. Pekerjaan yang diterima oleh individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima. Hasilnya, akan lebih memuaskan. Ini adalah sikap positif dengan menciptakan kepuasan kerja. Apa yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya akan terwujud pribadi. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut sistem nilai yang

berlaku padanya. Biasanya orang merasa puas. Untuk pekerjaan yang telah atau sedang berlangsung, jika pekerjaan yang dilakukan dianggap memenuhi harapan dan memenuhi tujuan kerja. Untuk itu perlu ditingkatkan, dengan meningkatkan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja perawat. Ketidakpuasan perawat dan faktor yang meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat. Hal ini memegang peranan penting dalam menciptakan kepuasan pasien. Mengatur karyawan yang lebih puas seringkali lebih efektif daripada organisasi.

Menurut Sitorus (2018) kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2017), bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari adanya keseimbangan. Perasaan keseimbangan dan ketidak seimbangan atas suatu situasi yang diperoleh individu dengan cara membandingkannya dengan orang lain. Hasil penelitian pada dimensi responsiveness dan empathy menunjukkan bahwa perawat pelaksana mempunyai harapan yang tinggi terhadap keseimbangan dalam mendapatkan dukungan dari atasan langsung.

Menurut Ghaffar (2016) adanya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dengan kepemimpinan efektif oleh perawat profesional yang mengkoordinir perawat pelaksana di timnya dalam pemberian asuhan keperawatan, maka memungkinkan pelayanan keperawatan dirasakan lebih baik dan tentunya kepuasan perawat dan pasienpun akan meningkat. Begitu juga sebaliknya komunikasi yang efektif antar perawat, perawat dan pasien serta perawat dengan tenaga kesehatan lainnya akan mewujudkan suasana yang harmonis, sehingga bukan saja dapat memenuhi kepuasan pasien, akan tetapi memungkinkan kepuasan perawat dalam berkerjapun akan terpenuhi dengan baik, sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, sehingga secara otomatis pelayanan keperawatan yang diberikanpun akan terasa lebih baik dan dapat memberikan kepuasan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui sebanyak 56.7% puas dengan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim yang dilakukan di RS Sari Mutiara Lubuk Pakam, namun masih ada juga sebanyak 33.3% responden yang tidak puas dengan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim, hal ini juga dapat diketahui dari karakteristik responden berdasarkan umur 20-30 tahun yang umur ini rentan masih belum memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, selain itu mayoritas responden berpendidikan D3 sehingga hal ini juga membuat responden tidak puas dengan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada ketua manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim untuk lebih meningkatkan lagi MAKP sehingga MARK dapat berjalan dengan baik, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien, selain itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

## **Hubungan Manajemen Asuhan Keperawatan Professional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Perawat Di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020**

Berdasarkan hasil analisis uji statistic *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) tim dengan kepuasan Perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam Tahun 2020.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lativah (2016) Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. menyatakan bahwa tidak ada hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, dengan nilai signficancy pada hasil menunjukan  $p = 0.652 > 0,05$ . Nilai keefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,286$  dengan arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang lemah dan arah yang positif mengartikan bila metode tim dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja perawat akan meningkat. Selanjutnya didukung oleh penelitian Yulita (2019) yang menyatakan penerapan metode asuhan keperawatan profesional di Ruang Kelimutu, Ruang Komodo, dan Ruang Angrek RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang berada dalam kategori kurang (51,9%). Kinerja Perawat tersebut berada dalam kategori kurang (53,6%). Berdasarkan hasil uji statistik korelasi Spearman Rho didapatkan hasil  $p=0,000$  dengan  $\alpha=0,05$  dimana  $p<\alpha$  dengan nilai  $r=0,961$  berarti ada hubungan antara Penerapan MAKP dengan kinerja perawat.

Metode tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan kelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif. Model tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga timbul motivasi dan rasa tanggung jawab perawat yang tinggi sehingga diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat. Metode ini menggunakan tim yang terdiri dari anggota yang berbeda- beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien (Kusnanto, 2016).

Metode tim bisa berjalan dengan baik jika faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat terpenuhi dengan baik. Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja merupakan alat ukur yang paling dapat dipercaya oleh Manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang berkualitas tinggi. Perawat Manajer dapat menggunakan proses

penilaian kinerja untuk mengatur arah kerja, melatih, bimbingan perencanaan karir, serta pemberian penghargaan kepada perawat yang berkompeten. Pekerjaan yang dilakukan dengan kerjasama dan saling membantu lebih menghasilkan pekerjaan yang baik dibanding pekerjaan yang dilakukan sendiri namun ada indikasi ada faktor lain penyebab terjadinya kepuasan kerja pada perawat misal kompensasi, motivasi sampai reward yang tidak diteliti oleh peneliti.

Menurut Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa bila kepuasan terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan pada metode tim mempunyai kemandirian dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga perawat berusaha melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab dan mengembangkan kegiatan yang cenderung membosankan karena rutinitas pekerjaan.

Menurut teori yaitu sistem pemberian asuhan keperawatan metode tim menurut Rivai (2016) terdiri dari kepala ruangan, ketua tim dan perawat pelaksana serta kepala ruangan. Kepala ruangan memiliki tugas pengarahan sesuai dengan yang di nyatakan oleh Pengarahan dalam pendekatan manajemen terdiri dari enam kategori yaitu memimpin operan, memimpin preconference, memimpin postconference, menciptakan iklim motivasi, mengatur pendelegasian dan melakukan supervisi serta kepala ruang memberikan pelayanan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, dan memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kerja kepada anggota tim .

Hal ini sesuai dengan penelitian Anthon (2018) bahwa hasil kerja yang baik akan memberikan pengalaman bagi pelaku dan selanjutnya akan membuat mereka untuk mengembangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, dan kerja yang memberikan status. Bukan dari penerapan metode tim dari perawat masing-masing ruangan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dipengaruhi oleh salah satu faktor kualitas pelayanan keperawatan yaitu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Konsep yang lain mengatakan salah satu kelebihan dari metode tim yaitu memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan pada anggota tim. Namun jika dilihat dari tabulasi silang responden yang mengatakan selalu melakukan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim sebanyak 3.3% responden menjawab tidak puas dengan manajemen asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim yang sudah dijalankan hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner reesponden yang menjawab sebanyak 26.7% responden menjawab tidak puas dengan tingkat kebersamaan diantara rekan kerja dan sebanyak 16.7% responden menjawab rekan kerja di kantor ini menyenangkan, dan sebanyak 20.0% responden menjawab tidak puas dengan tenaga medis yang ada di Ruangannya turut mendukung dan memberi kesempatan pada pengembangan model asuhan keperawatan profesional, kinerja buruk dapat disebabkan karena adanya unsur dari dalam dan luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis

sehingga menurunkan semangat kerja dalam rangka pemenuhan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Unsur dalam diri individu ini mencakup pengetahuan, kepercayaan dan kenyamanan. Sedangkan unsur di luar diri individu mencakup hubungan interpersonal dengan rekan kerja, adanya konflik internal organisasi dan kurangnya dukungan dari rumah sakit untuk perawat dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Unsur dalam diri individu ditambah dengan adanya hasil penerapan keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat meningkatkan kompetensi perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 80% anggota tim harus menghargai kepemimpinan ketua tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Sitorus (2018) yang mengatakan bahwa anggota tim harus menghargai kepemimpinan ketua tim karena ketua tim membantu anggotanya untuk memahami dan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut asumsi peneliti penerapan metode tim yang optimal akan tercapai apabila semua anggota tim saling bekerjasama, menghargai, menghormati setiap pemimpin dan melakukan komunikasi serta koordinasi yang baik antar sesama anggota tim.

Selain itu responden yang kadang-kadang melakukan MAKP tim namun sebanyak 8.3% puas dengan MAKP tim, hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden sebanyak 40.0% menjawab kadang-kadang ketua tim menggunakan komunikasi yang efektif, agar kesinambungan rencana keperawatan andal serta berlangsung sesuai prosedur, namun hal ini masih bisa dipahami anggota tim karena anggota antar tim tetap melakukan kerjasama yang baik, dan sebanyak 20% responden menjawab kadang-kadang anggota tim memberikan laporan, selain itu terkadang ketua tim yang melakukan sendiri, sehingga kerjasama antar anggota dan pimpinan kurang efektif namun hal ini tidak mempengaruhi tingkat kepuasan perawat karena perawat nyaman dengan keadaan kerja dengan rekan tim lainnya, sebanyak 20% responden menjawab ketua tim kadang-kadang membuat penugasan, supervisi dan evaluasi sehingga hal ini membuat perawat merasa tidak dilibatkan dalam MAKP tim. Sejalan dengan hasil studi Martoyo (2017) terdapat beberapa bagian yang utama dan dapat ikut menyebabkan penerapan metode tim dapat maksimal bahkan kurang maksimal yaitu kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, penempatan dan pengamatan.

Sebagian kecil responden mengatakan tidak selalu melaksanakan MAKP tim Hal ini dapat disebabkan dari faktor karakter responden Sebagian besar perawat pelaksana berpendidikan D3 keperawatan yaitu 55%. Menurut Suarli (2018) studi yang dilakukan mayoritas perawat rawat inap jenjang pendidikan D3 keperawatan. Perawat yang pendidikannya beragam akan memperoleh kognitif dan skill yang beragam pula. Latar belakang pendidikan seseorang dapat berdampak pada *kognitif*, *perspektif* dan *attitude* dalam bekerja. Menurut Sofia (2016), perawat dengan jenjang pendidikan yang beragam mempunyai harapan dalam kepuasan kerja yang beragam yaitu dengan meningkatnya pendidikan maka kemampuan pengetahuan dan skill juga semakin bertambah sesuai dengan keahliannya, sehingga harapan dan kesempatan untuk mendapatkan kedudukan dan kenaikan yang lebih baik akan semakin bertambah pula sebanyak 51.7% Kurun waktu kerja perawat yaitu  $\leq 5$  tahun. Menurut Nursalam (2016), dengan bertambahnya kurun waktu kerja perawat

maka bertambah pula profesionalisme perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai SOP yang telah ditetapkan. Simpulan peneliti, lama kerja  $\leq 5$  tahun yang dimiliki mayoritas perawat mayoritas membuat pelaksanaan MAKP tim tidak selalu dilakukan dan membuat perawat tidak puas dalam manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) tim. Berdasarkan umur responden mayoritas berumur 20-30 tahun, sehingga hal ini masih membuat penguasaan responden yang baru bekerja sehingga hal ini membuat sifat dari perawat kian meningkat dibandingkan umur yang  $>30$  tahun.

Berlandaskan studi yang telah dilakukan sehingga disarankan kepada ketua tim dalam keperawatan harus lebih memperhatikan bawahan seperti evaluasi dan supervisi yang dilakukan ke anggota tim keperawatan sehingga anggota MARKP tidak merasa terabaikan dan antar perawat lebih solid lagi dalam melakukan pekerjaan diruang inap RS Sari Mutiara Lubuk Pakam dan kekompakan dalam MAKP selalu dilakukan sehingga perawat merasa puas sehingga hal ini meningkatkan kualitas dan mutu dalam pelayanan Rumah Sakit, disarankan juga kepada responden untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan saling kerja sama dengan melibatkan MARKP lainnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Bidang keperawatan RS Sari Mutiara Lubuk Pakam diharapkan meninjau kembali kinerja perawat dengan mempertimbangkan aspek 5M, antara lain: perawat itu sendiri, gaji, metode asuhan keperawatan yang dipakai dan pasien demi tercapainya kepuasan perawat untuk melaksanakan jasa layanan sehingga kualitas pelayanan rumah sakit semakin membaik dan terjadi keberhasilan dalam suatu manajemen rumah sakit.

## **Kesimpulan**

Berlandaskan studi yang telah dilakukan, simpulan yang didapat yaitu mayoritas responden selalu melaksanakan MAKP tim, dan Untuk Kepuasan Perawat mayoritas perawat puas dengan manajemen asuhan keperawatan professional (MAKP) tim dan Berlandaskan uji statistic *chi-square* diperoleh  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan MAKP Tim dengan kepuasan Perawat.

## **Referensi**

- Andina Primitasari. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelayanan*
- Andriani, dkk (2017). Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10 No 2, Bulan Juni, Tahun 2017.
- Antho. (2018). *Perbedaan Tingkat Kepuasan, teamwork dan Kinerja Perawat terhadap Penerapan Supervisi Langsung dan Tidak Langsung di RS Islam Sultan Agung Semarang*. Tesis. Program Studi Ilmu Keperawatan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bumulo, Mohammad I, Hendro B, And Jeavery B. (2017). *Pengaruh Manajemen*

- Cindy Putriyani Mogopa, dkk. (2017). *Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C Rsup Prof.Dr. R. D. Kandou Manado* e-Journal Keperawatan(e-Kp) Volume 5 Nomor 1 Desember 2016.
- Ghaffar.(2016) *pengantar keperawatan profesional*. Jakarta. EGC.
- Hendro Bidjuni & Sefty Rompas. (2017). *Pengaruh Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Bangsal Pria RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. e-Jurnal Keperawatan (e-Kp) Volume 5 Nomor 2
- Hidayah, N. (2014). *Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Jurnal Kesehatan, Volume VII NO. 2*. <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/60>. Diakses pada tanggal 20 April 2017  
Jakarta : Salemba Medika.
- Keliat, LY. (2017). *Efektifitas penerapan model community mental health nursing terhadap kemampuan hidup pasien gangguan jiwa dan keluarganya di wilayah DKI Jakarta*. Hibah riset unggulan UI.  
*Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2015*. Diunduh tanggal 6  
*Keperawatan Pasien Diruang Rawat Inap*. Jurnal Online Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau 2.2: 1520-1527.
- Kusnanto. (2016). *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC Graha Ilmu.
- Lativah (2016). *Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta*. menyatakan bahwa tidak ada hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul,
- Lobo, Yulita, dkk. (2019). *Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Kelimutu, Ruang Komodo, Dan Ruang Anggrek Rsup Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang*. Chmk Nursing Scientific Journal P-ISSN : 2621-4091. Volume 3 Nomor 2, September 2019 E-ISSN : 2580-978
- Madonni S and Rismadefi W. (2016) *Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Rencana Asuhan*
- Mangkunegara (20017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Manurung, S (2011). *Keperawatan Profesional*, Jakarta : Tim
- Maria Magdalena Sri Widiastuti, dkk. (2016). *Pengaruh Penerapan Metode Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang*. Nursing News Volume 1, Nomor 2
- Mawarti I, Sri F.W and Wawan W. *Analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional TIM Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Bangsal Pria RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*." *Jurnal Keperawatan* 5.2
- Mogopa (2017). *Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Irina C RSUP Prof.Dr. R. D. Kandou Manado*.

Nani S, Makassar H, Makassar NH. *Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat*

No. 2/2014

Noormailida Astuti. (2019). *Promosi kesehatan: dengan pendekatan teori perilaku, media, dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nur Hidayah. (2014). *Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dalam*

Nurhidayah, Y.G. (2018). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Nursalam (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika

Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Keperawatan Profesional, Edisi 5*.

*Pasien Diruang Rawat Inap*. Di unduh tanggal 7 Desember 2016.

*Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Interna di RSUD Daya kota Makassar*. 2014;5:278–84

*Peningkatan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit*. Makassar. Jurnal Kesehatan Volume VII

Rivai, V. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Perseda.

Rupisa, dkk. (2018). *Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluya (Rkz.) Malang*. Nursing News Volume 3, Nomor 1, 2018

Sari Madoni. (2015). *Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Rencana Asuhan Keperawatan*

*Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional Oleh Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2014*. Jambi Medical Journal 4.1 (2016).

Sitorus, R. (2018). *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit: Penataan Struktur & Proses (Sistem) Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta : EGC.

Sofiana, A. (2016). *Buku ajar manajemen keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Suarli, S & Bahtiar, Y. (2018). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : PT.Penerbit Erlangga

Suyanto, S. (2016). *Konsep Dan Praktik Penelitian Riset Keperawatan Edisi 2*. Yogyakarta :

Tribowo, R. (2017). *Hubungan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Marzuki Mahdi Bogor*. Tesis Magister tidak dipublikasikan. FIK-UI.

Yulita (2019). *Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Kelimutu, Ruang Komodo, dan Ruang Anggrek RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang*.

Yusnilawati, dkk. (2019). *Hubungan Penerapan Metoda Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSJD Provinsi Jambi dan RSUD Abdul Manaf Kota Jambi*. Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi p-ISSN: 2580-2240 Volume 3 Nomor 1 Juni 2019 e-ISSN: 2580-2259

**JINTAN : Jurnal Ilmu Keperawatan**

ISSN 2774-468X (Media Online)

Vol 1, No 2, Bulan Juli 2021

Hal 151-166