

TESIS

**PENGEMBANGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM BERBASIS *EMPOWERMENT*
LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT**



SILVIA FARHANIDIAH

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGEMBANGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM BERBASIS *EMPOWERMENT*
LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT**



**SILVIA FARHANIDIAH
NIM. 132114153005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**PENGEMBANGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM BERBASIS *EMPOWERMENT*
LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan (M.Kep)
dalam Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan
Universitas Airlangga**

**SILVIA FARHANIDIAH
NIM. 132114153005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tesis
Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna
Memperoleh gelar Magister Keperawatan (M.Kep)
Pada tanggal 14 November 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Keperawatan**

Dekan,



**Prof. Dr. Ah. Yusuf, S.Kp., M.Kes
NIP. 196701012000031002**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Silvia Farhanidiah

NIM : 132114153005

Tanda Tangan :



Tanggal : 14 November 2022

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGEMBANGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM BERBASIS *EMPOWERMENT*
LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT**

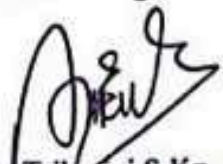
SILVIA FARHANIDIAH
132114153005

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL, 14 November 2022**

Oleh
Pembimbing Ketua

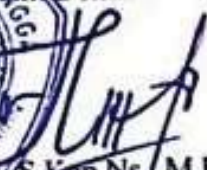

Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons)
NIP. 196612251989031004

Pembimbing Kedua


Dr. Mira Trilitarni S.Kp., M.Kep
NIP. 197904242006042002

Mengetahui

a.n. Dekan Fakultas Keperawatan
Universitas Airlangga
Wakil Dekan I



Dr. Ika Yuni Widhiyanti S.Kep.Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB
NIP. 197806052008122001

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Pra proposal tesis ini diajukan oleh:

Nama : Silvia Farhanidiah

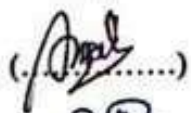
NIM : 132114153005

Program Studi : Magister Keperawatan

Judul : Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis *Empowerment Leadership* terhadap Kinerja Perawat

Tesis ini telah diuji dan dinilai
Oleh panitia penguji pada
Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga
Pada Tanggal, 14 November 2022

Panitia Penguji:

1. Ketua penguji : Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes 
2. Anggota : Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons) 
3. Anggota : Dr. Mira Triharini S.Kp., M.Kep 
4. Anggota : Dr. Eka M M.HAS., S.Kep., Ns., M.Kep 
5. Anggota : Ita Maulidiawati, S.Kep., Ns., M.Kep 

Mengetahui
Koordinator Program Studi


Dr. Retno Indarwati, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 197803162008122002

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan bimbingan-Nya saya dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis *Empowerment Leadership* terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap”. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.

Bersama ini perkenankan saya untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, SE., MT., Ak., CMA selaku Rektor Universitas Airlangga beserta para Wakil Rektor Universitas Airlangga.
2. Bapak Prof. Dr. AH. Yusuf S, S.Kp., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Studi Keperawatan.
3. Ibu Dr. Retno Indarwati.,S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku Koordinator Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada kami untuk menyelesaikan Program Studi Keperawatan.
4. Bapak Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs (Hons) selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, masukan, dukungan, motivasi dan senantiasa membagi ilmu kepada saya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Mira Triharini S.Kp., M.Kep selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, masukan, dukungan, motivasi dan senantiasa membagi ilmu kepada saya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes , Ibu Dr. Eka Mishbahtul M.HAS., S.Kep., Ns., M.Kep dan Ibu Ita Maulida, S.Kep., Ns., M.Kep selaku tim penguji tesis yang telah memberikan masukan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.

7. Ibu Sartika Wulandari, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pakar penelitian yang telah memberikan bimbingan, masukan, dukungan, motivasi dan senantiasa membagi ilmu kepada saya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Dr. Ika Yuni Widyawati, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp. Kep. MB., selaku Wakil Dekan I, Dr. Joni Haryanto, S.Kp., M.Si., selaku Wakil Dekan II, serta Dr. Esti Yunitasari, S.Kp., M.Kes. selaku Wakil Dekan III Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan fasilitas dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan.
9. Seluruh staf pendidikan, perpustakaan, dan tata usaha Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan bantuan dan pengarahan dalam penelitian dan menyelesaikan pra proposal tesis ini.
10. Kedua orang tua saya (Bapak Drs Zaini dan Juwairiyah) serta kakak saya (Fitria Ulfa, S.Kep., Ns. dan Romi Dian Iskandar, Amd) yang selalu mendokan, memberi kasih sayang, motivasi, semangat dan dukungan baik moral maupun materi.
11. Teman-teman Magister Keperawatan Angkatan XV yang telah menemani dan saling memberikan support dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
12. Seluruh Responden yang telah berpartisipasi secara ikhlas dan sukarela dalam pengisian kuisioner penelitian, sehingga penelitian bisa berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang bermanfaat untuk masyarakat dan ilm pengetahuan.
13. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah terlibat dan turut membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan, ilmu, dan juga bantuan yang lain dalam menyelesaikan pra proposal tesis ini. Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik isi maupun penulisannya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Surabaya, 14 November 2022

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Airlangga, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvia Farhanidiah
NIM : 132114153005
Program Studi : Magister Keperawatan
Departemen : Manajemen Keperawatan
Fakultas : Keperawatan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Airlangga Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis *Empowerment Leadership* terhadap Kinerja Perawat beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Airlangga berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Surabaya

Pada tanggal: 14 November 2022

Yang menyatakan


(Silvia Farhanidiah)

RINGKASAN

**PENGEMBANGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM *BERBASIS EMPOWERMENT*
LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT**

Silvia Farhanidiah

Kinerja perawat mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, selain itu kualitas asuhan keperawatan juga dipengaruhi oleh model MAKP yang digunakan. MAKP tim merupakan model MAKP yang banyak diterapkan di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan adalah ujung tombak dalam pengelolaan sebuah lembaga atau organisasi, yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. *Empowering leadership* merupakan perilaku pemimpin dalam mewujudkan keterampilan kepemimpinan dalam memberdayakan karyawan, sehingga karyawan lebih bertanggung jawab, melalui otonomi tugas dan partisipasi. Upaya dalam meningkatkan kinerja perawat agar tujuan organisasi tercapai dan mutu pelayanan meningkat adalah dengan MAKP yang dikembangkan dengan pendekatan *empowerment leadership* yang bertujuan untuk mendorong bawahan untuk memiliki pengalaman terkait kemandirian, motivasi dan kemampuan bekerja secara otonomi sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim berbasis *empowerment leadership* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap.

Pelaksanaan MAKP tim terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan evaluasi. Pada dasarnya di dalam metode tim terdapat dua konsep utama yaitu kepemimpinan dan komunikasi efektif. Keberhasilan penerapan MAKP tim tergantung dari kepemimpinan kepala ruangan untuk mengatur timnya. *Empowerment leadership* dapat menjadi tipe kepemimpinan yang berbeda baik secara konseptual maupun empiris, melalui penekanan pada aspek yang berbeda dari proses kepemimpinan lainnya, seperti mendorong bawahan untuk mengambil inisiatif, menekankan fokus bawahan pada tujuan, menunjukkan kepercayaan pada bawahan untuk meningkatkan rasa *self efficacy* dan motivasi mereka dan memberikan dukungan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan bawahan

Penelitian ini dibangun dari teori dasar produktivitas kerja yang dikembangkan oleh Kopelman (1986), teori perilaku kinerja (Gibson et al., 1997) dan teori *empowerment leadership* Liu (2015). Kerangka konsep penelitian menggambarkan bahwa karakteristik perawat, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, faktor kepemimpinan mempengaruhi pelaksanaan MAKP dan kinerja perawat. Selain itu MAKP tim yang dikombinasikan dengan *empowerment leadership* juga dapat meningkatkan kinerja perawat (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja).

Penelitian ini dilaksanakan melalui dua tahap, penelitian tahap pertama yaitu menggunakan desain penelitian *explanatory survey* dengan pendekatan *cross*

sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Bangil. Sampel penelitian dihitung menggunakan rumus *rule of the thumb* dengan jumlah sampel 160 responden dan diambil dengan cara *purposive sampling* dengan memperhatikan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yaitu perawat dengan pendidikan minimal D3 keperawatan dan perawat yang bekerja minimal 1 tahun. Kriteria eksklusi yaitu perawat yang masih berstatus *trainee*, sedang izin atau tugas belajar dan berhalangan hadir saat penelitian (cuti atau sakit). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari masing-masing sub variabel yang sudah dilakukan modifikasi dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, hasil uji didapatkan bahwa semua kuesioner penelitian valid dan reliabel. Penelitian tahap kedua yaitu menentukan isu strategis dari hasil temuan pada tahap pertama, melakukan *Focus group discussion* (FGD) I & 2 dan konsultasi pakar. FGD I dilakukan dengan 12 perawat pelaksana dan FGD II dilakukan dengan 12 kepala ruangan, komite keperawatan, manajemen bidang keperawatan, staf bidang keperawatan dan KASI diklat rumah sakit. Kegiatan FGD masing masing dilakukan selama 60 menit, FGD dilakukan untuk mencari solusi dari isu strategis yang telah ditentukan. Konsultasi pakar dilakukan bersama dengan Manajer Pelayanan Pasien (MPP) di RS Universitas Airlangga, konsultasi pakar dilakukan selama 45 menit untuk mendapatkan masukan dari hasil studi literatur, studi lapangan, dan FGD yang telah dilakukan dan diimplementasikan ke dalam model yang dikembangkan.

Hasil penelitian yaitu ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik organisasi dengan nilai ($T=2,525$), karakteristik pekerjaan dengan nilai ($T=7,692$), faktor kepemimpinan dengan nilai ($T=2,129$) terhadap MAKP tim berbasis *empowerment leadership*, ada pengaruh karakteristik perawat dengan nilai ($T=2,445$), karakteristik organisasi dengan nilai ($T=2,220$), karakteristik pekerjaan dengan nilai ($T=3,497$), faktor kepemimpinan dengan nilai ($T=2,955$) terhadap kinerja perawat, ada pengaruh MAKP tim berbasis *empowerment leadership* terhadap kinerja perawat dengan nilai ($T=6,635$), akan tetapi tidak ada pengaruh karakteristik perawat dengan MAKP tim berbasis *empowerment leadership* dengan nilai ($T=0,881$).

Karakteristik organisasi (sumber daya, pelatihan dan pengembangan, struktur organisasi), karakteristik pekerjaan (kinerja objektif, umpan balik, koreksi, bentuk pekerjaan, jadwal pekerjaan), faktor kepemimpinan (kompetensi, pemaknaan pekerjaan, *autonomy*, *impact*) akan meningkatkan MAKP tim berbasis *empowerment leadership* (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, evaluasi) dalam meningkatkan kinerja perawat (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja). Temuan baru yang dihasilkan adalah pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim berbasis *empowerment leadership* terhadap kinerja perawat. Model ini merupakan model integrasi pendekatan MAKP Tim berbasis *empowerment leadership* yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. MAKP tim dikembangkan dengan pendekatan *empowerment leadership* telah menghasilkan kinerja perawat yang lebih baik lagi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan evaluasi. Penting sekali diperhatikan bahwa pelaksanaan MAKP

tim perlu adanya pemberdayaan dari organisasi melalui *power sharing*, dukungan motivasi dan dukungan pengembangan.

Perbedaan hasil penelitian penelitian ini dengan teori utama yang digunakan yaitu konsep teori Kopelman (1986), Gibson (1996) dan teori *empowerment leadership* Liu (2015) terletak pada jalur intervensi yang diberikan, yang awalnya hanya berupa intervensi MAKP secara biasa kemudian dikombinasikan dengan *empowerment leadership*, sehingga meningkatkan kinerja perawat terlebih dahulu harus melalui intervensi *empowerment leadership*, melalui jalur ini dapat membantu meningkatkan kinerja dari perawat. Kesimpulan dari penelitian ini diantaranya yaitu terdapat pengaruh antara karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan faktor kepemimpinan terhadap MAKP tim berbasis *empowerment leadership* serta terdapat pengaruh antara karakteristik perawat, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan faktor kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Pengembangan model MAKP ini dapat digunakan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja perawat penting melalui *empowerment leadership*, kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan komponen di dalamnya yaitu melalui *power sharing*, dukungan motivasi dan dukungan pengembangan.

SUMMARY

DEVELOPMENT OF NURSING CARE SERVICE DELIVERY BASED ON LEADERSHIP EMPOWERMENT ON NURSING PERFORMANCE

Silvia Farhanidiah

The performance of nurses affects the quality of nursing care provided to patients, besides the quality of nursing care is also influenced by the nursing care service delivery model used. Team nursing care service delivery is a model that is widely applied in hospitals to improve organizational performance. Leadership is the spearhead in the management of an institution or organization, which will support the achievement of organizational goals. Empowering leadership is the behavior of leaders in realizing leadership skills in empowering employees, so that employees are more responsible, through task autonomy and participation. Efforts to improve the performance of nurses so that organizational goals are achieved and service quality increases are nursing care service delivery which was developed with an empowerment leadership approach which aims to encourage subordinates to have experience related to independence, motivation and the ability to work autonomously in accordance with organizational goals and strategies. This study aims to analyze the effect of nurse characteristics, organizational characteristics, job characteristics and leadership factors on the nursing care service delivery team based on empowerment leadership, analyze the effect of nurse characteristics, organizational characteristics, job characteristics and leadership factors on nurse performance, analyze the influence of nursing care service delivery team based on empowerment leadership on performance. nurses in the inpatient ward and develop a team development module based on empowerment leadership nursing care service delivery as an effort to improve the performance of nurses.

Nursing care service delivery model team implementation consists of planning, organizing, directing, monitoring and evaluating. Basically in the team method there are two main concepts, namely leadership and effective communication. The success of the team's nursing care service delivery implementation depends on the leadership of the head of the room to manage his team. Empowerment leadership can be a distinct type of leadership both conceptually and empirically, through emphasizing different aspects of the leadership process, such as encouraging subordinates to take initiative, emphasizing subordinate focus on goals, demonstrating trust in subordinates to increase their sense of self-efficacy and motivation. and provide development support to improve the skills of subordinates

This research is built on the basic theory of work productivity developed by Kopelman (1986), the theory of performance behavior (Gibson et al., 1997) and Liu's empowerment leadership theory (2015). The research concept framework describes that the characteristics of nurses, organizational characteristics, job characteristics, leadership factors affect the implementation of nursing care service delivery and nurse performance. In addition, the team nursing care service delivery combined with empowerment leadership can also improve the performance of

nurses (quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence and work commitment).

This research was carried out in two stages, the first stage of research was using an explanatory survey research design with a cross sectional approach. The population in this study were all nurses who worked in the inpatient room at Bangil Hospital. The research sample was calculated using the rule of the thumb formula with a sample of 160 respondents and was taken by purposive sampling by taking into account the inclusion and exclusion criteria. Inclusion criteria are nurses with a minimum education of D3 nursing and nurses who work for at least 1 year. The exclusion criteria were nurses who were still trainees, were on a permit or study assignment and were unable to attend the study (leaving or sick). Data was collected using a questionnaire from each of the sub-variables that had been modified and tested for validity and reliability. The test results found that all research questionnaires were valid and reliable. The second stage of research is determining strategic issues from the findings in the first stage, conducting Focus group discussions (FGD) I & 2 and consulting experts. FGD I was conducted with 12 implementing nurses and FGD II was conducted with 12 heads of rooms, nursing committee, nursing management, nursing staff and KASI hospital training. Each FGD activity was carried out for 60 minutes, FGD was conducted to find solutions to predetermined strategic issues. Expert consultation was carried out together with the Patient Service Manager (MPP) at Universitas Airlangga Hospital, expert consultation was carried out for 45 minutes to get input from the results of literature studies, field studies, and FGDs that have been carried out and implemented into the developed model.

The results showed that there was a significant influence between organizational characteristics and values ($T=2.525$), job characteristics with grades ($T=7.692$), leadership factors with values ($T=2.129$) on nursing care service delivery based on empowerment leadership teams, there was an effect of nurse characteristics with values. ($T = 2,445$), organizational characteristics with a value ($T = 2,220$), job characteristics with a value ($T = 3,497$), leadership factors with a value ($T = 2,955$) on the performance of nurses, there is an influence of nursing care service delivery model team based on empowerment leadership on the performance of nurses with value ($T = 6.635$), but there was no effect of nurse characteristics with nursing care service delivery model team based on empowerment leadership team with a value ($T = 0.881$).

Organizational characteristics (resources, training and development, organizational structure), job characteristics (objective performance, feedback, corrections, work forms, work schedules), leadership factors (competence, job meaning, autonomy, impact) will increase empowerment-based team nursing care service delivery leadership (planning, organizing, directing, supervising, evaluating) in improving nurse performance (quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, work commitment). The new finding that resulted is the development of the Professional Nursing Care Method (nursing care service delivery model team) based on empowerment leadership team on the performance of nurses. This model is an integration model of the nursing care service delivery model team approach based on empowerment leadership that is used to improve performance. nursing care service delivery model team developed with an empowerment leadership approach has resulted in better nurse performance

through planning, organizing, directing, monitoring and evaluating. It is very important to note that the implementation of nursing care service delivery model team needs empowerment from the organization through power sharing, motivational support and development support.

The difference between the results of this study and the main theory used, namely the theoretical concepts of Kopelman (1986), Gibson (1996) and Liu's empowerment leadership theory (2015) lies in the intervention pathways provided, which were initially only in the form of regular nursing care service delivery intervention then combined with empowerment leadership. , so that improving the performance of nurses must first be through empowerment leadership intervention, through this path can help improve the performance of nurses. The conclusions of this study include that there is an influence between organizational characteristics, job characteristics, and leadership factors on the nursing care service delivery team based on empowerment leadership and there is an influence between nurse characteristics, organizational characteristics, job characteristics and leadership factors on nurse performance. Improving the performance of nurses, it is very important to pay attention to the nursing care service delivery method in the organization and hospital management, through empowerment leadership, nurse performance can be improved with its components, namely through power sharing, motivational support and development support.

ABSTRAK

**PENGEMBANGAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN
PROFESIONAL (MAKP) TIM BERBASIS *EMPOWERMENT*
LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT**

Pendahuluan: Kinerja perawat mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, selain itu kualitas asuhan keperawatan juga dipengaruhi oleh model Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) yang digunakan. MAKP tim merupakan model MAKP yang banyak diterapkan di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan MAKP tim berbasis *empowerment leadership* terhadap kinerja perawat. **Metode:** Penelitian ini terdiri dari dua tahap. Penelitian tahap I menggunakan *explanatory survey* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 314 perawat yang bekerja di RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan dengan besar sampel 160 responden dan diambil dengan cara *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari masing-masing sub variabel, kemudian data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian tahap kedua yaitu menentukan isu strategis dari hasil temuan pada tahap pertama, melakukan *Focus group discussion* (FGD) I & 2 dan konsultasi pakar. *Focus Group Discussion* (FGD) dilakukan untuk mencari solusi dari isu strategis yang telah ditentukan, hasil dari FGD kemudian dilakukan konsultasi pakar untuk menyusun modul pengembangan. **Hasil:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik organisasi ($T=2,525$), karakteristik pekerjaan ($T=7,692$), dan faktor kepemimpinan ($T=2,219$) terhadap MAKP tim berbasis *empowerment leadership*. Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik perawat ($T=2,445$), karakteristik organisasi ($T=2,220$), karakteristik pekerjaan ($T=3,497$), dan faktor kepemimpinan ($T=2,955$) terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara MAKP tim berbasis *empowerment leadership* ($T= 6,635$) terhadap kinerja perawat. **Kesimpulan:** Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) berbasis *empowerment leadership* dapat meningkatkan kinerja perawat. Meningkatkan kinerja perawat penting sekali harus memperhatikan metode MAKP yang ada di dalam organisasi dan manajerial rumah sakit, melalui *empowerment leadership*, kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan komponen di dalamnya yaitu melalui *power sharing*, dukungan motivasi dan dukungan pengembangan.

Kata Kunci: MAKP, pemberdayaan kepemimpinan, kinerja perawat

ABSTRACT**DEVELOPMENT OF NURSING CARE SERVICE DELIVERY BASED ON LEADERSHIP EMPOWERMENT ON NURSING PERFORMANCE**

Introduction: Nurse performance affects the quality of nursing care provided to patients, besides the quality of nursing care is also influenced by the Professional nursing care service delivery. Nursing care service delivery model team is a model that is widely applied in hospitals to improve organizational performance. This study aims to develop the nursing care service delivery model team based on empowerment leadership on the performance of nurses. **Methods:** This research was carried out in two stages, the first stage of research was using an explanatory survey with a cross sectional approach. The population in this study were 314 nurses who worked at Bangil Hospital, Pasuruan Regency with a sample size of 160 respondents and were taken by non-probability sampling with purposive sampling. Data were collected using a questionnaire from each sub-variable, then the data were analyzed using Partial Least Square (PLS). The second stage of research is determining strategic issues from the findings in the first stage, conducting Focus group discussions (FGD) I & 2 and consulting experts. Focus Group Discussions (FGDs) were conducted to find solutions to predetermined strategic issues, the results of the FGDs were then carried out expert consultations to compile a development module. **Results:** There was a significant effect between organizational characteristics ($T=2.525$), nurse characteristics ($T=7.692$), and leadership factors ($T=2.219$) on the nursing care service delivery model team based on empowerment leadership. There is a significant effect between the characteristics of nurses ($T=2.445$), organizational characteristics ($T=2.220$), job characteristics ($T=3.497$), and leadership factors ($T=2.955$) on performance. There is a significant effect between the nursing care service delivery model team based on empowerment leadership ($T= 6,635$) on the performance of nurses. **Conclusion:** The development of the nursing care service delivery model team based on empowerment leadership can improve the performance of nurses. Improving the performance of nurses is very important to pay attention to the MAKAP method in the organization and hospital management, through empowerment leadership, the performance of nurses can be improved with the components in it, namely through power sharing, motivational support and development support..

Keywords: nursing care service delivery, empowerment leadership, nurse performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY.....	xiii
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
DAFTAR SINGKATAN.....	xxvi
BAB 1 PENDAHULUAN	27
1.1 Latar Belakang	27
1.2 Rumusan Masalah	32
1.3 Tujuan Penelitian	33
1.3.1 Tujuan umum	33
1.3.2 Tujuan khusus	33
1.4 Manfaat	34
1.4.1 Manfaat teoritis	34
1.4.2 Manfaat praktis.....	35
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	36
2.1 Konsep Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim.....	36
2.1.1 Definisi	36
2.1.2 Struktur organisasi.....	41
2.1.3 Peran dan tanggung jawab perawat	42
2.1.4 Aplikasi asuhan keperawatan profesional model tim.....	47
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi MAKPP	58
2.2 Konsep Kinerja Perawat.....	65
2.2.1 Definisi kinerja perawat	65
2.2.2 Komponen kinerja perawat	66

2.2.3 Indikator kinerja	67
2.2.4 Penilaian kinerja	69
2.3 Konsep <i>Empowerment Leadership</i>	71
2.3.1 Definisi	71
2.3.2 Perbedaan dengan gaya kepemimpinan lainnya.....	72
2.3.3 Aspek - aspek perilaku <i>empowering leadership</i>	77
2.3.4 Konsekuensi dari penerapan <i>empowering leadership</i>	83
2.3.5 Antecedent <i>empowerment leadership</i>	84
2.4 Keaslian Penulisan	86
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ...	93
3.1 Kerangka Konsep	93
3.2 Hipotesis	95
BAB 4 METODE PENELITIAN	97
4.1 Penelitian Tahap I	97
4.1.1 Jenis dan rancangan penelitian	97
4.1.2 Populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel.....	98
4.1.3 Variabel penelitian dan definisi operasional variabel	100
4.1.4 Definisi operasional.....	101
4.1.5 Instrumen penelitian	110
4.1.6 Lokasi dan waktu penelitian.....	118
4.1.7 Prosedur pengumpulan data	118
4.1.8 Uji validitas dan reliabilitas.....	120
4.1.9 Analisis data	121
4.2 Penelitian Tahap II	127
4.2.1 Kerangka kerja operasional penelitian	130
4.2.2 Etik penelitian	131
BAB 5 HASIL PENELITIAN	133
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	133
5.2 Deskripsi Karakteristik Demografi Responden	135
5.3 Hasil Penelitian Tahap 1	136
5.3.1 Deskripsi variabel penelitian	136
5.3.2 Pengembangan MAKP tim berbasis <i>empowerment leadership</i>	142
5.3.3 Model Akhir Model MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	161
5.4 Hasil Penelitian Tahap 2	163
5.4.1 Isu strategis.....	163
5.4.2 <i>Focus Group Discussion</i> (FGD)	167

5.4.3 Konsultasi pakar	175
5.4.4 Pengembangan dari MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat.....	181
5.4.5 Kerangka isi modul	184
BAB 6 PEMBAHASAN	189
6.1 Pengaruh Karakteristik Perawat terhadap MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	189
6.2 Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	192
6.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	194
6.4 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	196
6.5 Pengaruh Karakteristik Perawat terhadap Kinerja Perawat	198
6.6 Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Perawat.....	201
6.7 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Perawat	203
6.8 Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat.....	205
6.9 Pengaruh Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat	207
6.10 Temuan Baru.....	212
6.10.1 Rekomendasi peningkatan kinerja perawat melalui MAKP tim berbasis <i>empowerment leadership</i> berdasarkan analisis jalur dan FGD dan konsultasi pakar.....	216
6.11 Keterbatasan Penelitian.....	219
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	220
7.1 Kesimpulan	220
7.2 Saran	222
7.2.1 Bagi perawat.....	223
7.2.2 Bagi rumah sakit.....	223
7.2.3 Bagi peneliti selanjutnya	224
DAFTAR PUSTAKA	225
LAMPIRAN.....	233

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Besar Sampel Penelitian dalam Setiap Ruangan	98
Tabel 4.2	Variabel Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat.	99
Tabel 4.3	Definisi operasional Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	100
Tabel 4.4	Blueprint Kuesioner Pengetahuan	110
Tabel 4.5	Blueprint Kuesioner Keterampilan	110
Tabel 4.6	Blueprint Kuesioner Motivasi	111
Tabel 4.7	Blueprint Kuesioner Imbalan	111
Tabel 4.8	Blueprint Kuesioner Sumber Daya	111
Tabel 4.9	Blueprint Kuesioner Pelatihan dan Pengembangan	112
Tabel 4.10	Blueprint Kuesioner Struktur Organisasi	112
Tabel 4.11	Blueprint Kuesioner Karakteristik Pekerjaan	113
Tabel 4.12	Blueprint Kuesioner Kompetensi	114
Tabel 4.13	Blueprint Kuesioner Pemaknaan Kerja	114
Tabel 4.14	Blueprint Kuesioner <i>Autonomy</i>	115
Tabel 4.15	Blueprint Kuesioner <i>Impact</i>	115
Tabel 4.16	Blueprint Kuesioner MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	116
Tabel 4.17	Blueprint Kuesioner Kinerja	117
Tabel 4.18	Jadwal Kegiatan Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	117
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	119
Tabel 5.1	Deskripsi Karakteristik Demografi Responden Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	134
Tabel 5.2	Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	135
Tabel 5.3	Deskripsi Karakteristik Organisasi Responden Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	135
Tabel 5.4	Deskripsi Karakteristik Pekerjaan Responden Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	137
Tabel 5.5	Deskripsi Variabel Faktor Kepemimpinan Responden Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	138
Tabel 5.6	Deskripsi Variabel Penelitian Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i>	139

	di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	
Tabel 5.7	Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan pada 21 Juli - 20 Agustus (n = 160)	140
Tabel 5.8	Hasil Pengujian Validitas Konvergen (Konvergen) Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	142
Tabel 5.9	Hasil Pengujian Validitas Konvergen (Konvergen) Setelah Reduksi Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	144
Tabel 5.10	Hasil Pengujian <i>Fornell-Larcker Criterion</i> Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	148
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	149
Tabel 5.12	<i>Path Coefficeincies – Bootstrap</i>	150
Tabel 5.13	Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Penelitian Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	153
Tabel 5.14	Hasil Pengujian Predictive Relevance (Q^2) Penelitian Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	154
Tabel 5.15	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	155
Tabel 5.16	Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	160
Tabel 5.17	Isu Strategis Yang Diperoleh Dari Hasil Kuesioner Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan	162
Tabel 5.18	Hasil Pelaksanaan FGD Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	168

Tabel 5.19	Hasil Pelaksanaan Diskusi Pakar Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	175
Tabel 5.20	Pengembangan Metode Asuhan Keperawat Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	181
Tabel 5.21	Panduan Implementasi Modul MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat	186

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Sistem Pemberian Asuhan Keperawatan ” <i>Team Nursing</i> ” (Marquis, D. & Huston, 2012)	41
Gambar 2.2	Alur Penerimaan Pasien Baru (Nursalam, 2022)	49
Gambar 2.3	Gambar Alur Timbang Terima (Nursalam, 2022)	52
Gambar 2.4	Alur <i>Discharge Planning</i> (Nursalam, 2022)	57
Gambar 2.5	Teori Kinerja (Nursalam, 2022)	58
Gambar 2.6	Teori <i>Empowerment Leadership</i> (Kirkman, 1999)	84
Gambar 2.7	Diagram <i>Flow</i> Pencarian <i>Literature</i>	85
Gambar 3.1	Kerangka Konsep Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap.	92
Gambar 4.1	Kerangka Analisis Model Hubungan Antar Variabel Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat	125
Gambar 4.2	Kerangka Kerja Operasional Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat.	129
Gambar 5.1	Nilai <i>Outer Loading</i> Sebelum Reduksi Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	146
Gambar 5.2	Nilai <i>Outer Loading</i> Setelah Reduksi Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	147
Gambar 5.3	Hasil Model Struktural (<i>Inner Model</i>) Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap	152
Gambar 5.4	Model Akhir Penelitian Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan.	161
Gambar 6.1	Model MAKP Tim Berbasis <i>Empowerment Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat	211

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Perizinan Pengambilan Data Penelitian.....	233
Lampiran 2. <i>Ethical Clearance</i>	234
Lampiran 3. Perizinan Penggunaan Kuesioner	239
Lampiran 4. Instrumen Kuesioner Penelitian.....	241
Lampiran 5. Hasil Uji SEM-PLS	270

DAFTAR SINGKATAN

AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
ASKEP	: Asuhan Keperawatan
EL	: <i>Empowerment Leadership</i>
ELS	: <i>Empowerment Leadership Scale</i>
ELQ	: <i>Empowering Leadership Questionnaire</i>
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
KEMENKES	: Kementerian Kesehatan
LMX	: <i>Leader-Member Exchang</i>
LTQ	: <i>Leadership Trait Questionnaire</i>
MAKP	: Metode Asuhan Keperawatan Profesional
MBO	: <i>Management by Objective</i>
PPNI	: Persatuan Perawat Nasional Indonesia
PLIS	: <i>Perceived Leader Integrity Scale</i>
PLS	: <i>Partial Least Square</i>
RI	: Republik Indonesia
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
WAMI	: <i>The Work and Meaning Inventory</i>
WDQ	: <i>The Work Design Questionnaire</i>
WHO	: <i>World Health Organization</i>