



Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat Di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

Deti Noffita ¹, Reny Tri Febriani ¹, Nining Loura S ¹

¹ STIKES Maharani Malang, Indonesia.

INFORMASI

Korespondensi:
detinoffita@gmail.com

Keywords:
 Work Motivation, Caring
 Behavior, Nurses

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between work motivation and caring behavior of nurses in the Children's HCU.

Methods: This research was a quantitative research study with a correlative analytical type. A sample of nurses in the Children's HCU and PICU at RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, numbering 55 people. The research instrument used was a questionnaire. The research results showed that the majority of respondents had strong work motivation (60,0%). Most respondents had good caring behavior (56,4%). The Pearson Correlation statistical test produces a p-value = 0,000.

Results: The results of statistical tests show that there was a relationship between work motivation and the caring behavior of nurses in the Children's HCU Room at RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Conclusion: Nurses who have strong motivation tend to provide good service, but if nurses have weak work motivation, this makes the nurse lazy in carrying out activities, namely serving and caring for patients, in this case, behaving caringly towards patients.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu profesi tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit yang berperan sebagai pemberi pelayanan, memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit yang tidak terpisahkan dari mutu pelayanan keperawatan (Kuntoro, 2016). Ruang perawatan *high care unit* merupakan suatu unit pelayanan di Rumah Sakit sebagai unit pemulihan *step-down*, progresif dan intensif dan digunakan sampai kondisi pasien stabil cukup untuk memenuhi syarat untuk dipindah ke bangsal umum (Kemenkes, 2010). Dampak secara psikologis perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di Ruang HCU Rumah Sakit itu karena beban kerja yang lebih berat, ditambah dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang juga menguras tenaga (Metri, 2021).

Peran perawat dalam mewujudkan berbagai aspek mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah melalui perilaku *caring*, dimana perilaku *caring* merupakan esensi dasar dalam keperawatan yang seyogyanya selalu diterapkannya oleh perawat dalam pelayanan asuhan keperawatan. Manfaat perilaku *caring* dalam keperawatan untuk membantu manusia mencapai keharmonisan pikiran, jiwa dan raga serta meningkatkan kemampuan dan kemandirian, pengetahuan, pengendalian, perawatan dan kesembuhan bagi diri klien sendiri (Rodhes *et al.*, 2015). Distres yang muncul merupakan adanya gangguan fungsional organ yang akan berpengaruh terhadap seseorang yang tidak mampu memberikan pelayanan kesehatan optimal, termasuk menampilkan perilaku *caring* (Olender, 2017).

Faktor yang mempengaruhi perilaku *caring* perawat menurut Gibson *et al.* (Yuliana, 2020) antara lain adalah faktor individu (usia, jenis kelamin, pendidikan, dsb.), faktor psikologis (sikap, kepribadian, motivasi, dsb), dan faktor organisasi. Penelitian Puspita & Hidayah (2019) menyatakan bahwa ada hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat, motivasi perawat mempunyai dampak yang signifikan terhadap *caring* perawat terhadap pasien, adanya perilaku *caring* perawat yang baik terhadap pasien akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit dan citra baik bagi rumah sakit itu sendiri. Kurangnya perilaku *caring* perawat dapat menimbulkan beberapa akibat seperti: Rendahnya pencapaian aspek mutu pelayanan yang merupakan tujuan/ sasaran organisasi rumah sakit secara umum, dan akan mempengaruhi

citra terhadap perawat sebagai salah satu profesi yang ada di Rumah Sakit (Jem, 2013). Menurut Luthans (2015), niat untuk mencapai suatu tujuan merupakan motivasi kerja yang utama yang diwujudkan dalam perilaku seseorang, dimana konsistensi dari penetapan tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi diarahkan pada perilaku individu tersebut demi mencapai kepuasan dalam pekerjaan, demikian pentingnya motivasi kerja perawat dalam mengaplikasikan perilaku *Caring* menjadi tantangan tersendiri pada era sekarang, hal ini disebabkan perspektif masyarakat terhadap mutu pelayanan semakin tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andariyani (2021), sebanyak 191 orang responden atau sebesar 83,8% menyatakan bahwa perilaku *caring* perawat di RSUD Tugul Rejo Semarang masih rendah, penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ritonga (2020) yang dilakukan terhadap 92 orang pasien, ditemukan hasil yaitu sebanyak 75% (69 orang) pasien yang mengatakan perawat kurang perhatian terhadap pasien, 53% pasien mengatakan perawat kurang ramah, sebanyak 69% perawat sering tidak berada di ruangan, dan sebanyak 71% pasien mengatakan perawat tidak bekerja disiplin. Perilaku *caring* perawat yang masih kurang tersebut ada kaitannya dengan motivasi kerja perawat, menurut penelitian Widiani (2020) di Ruang rawat inap RSU Langsa di Propinsi Aceh yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang hasilnya adalah motivasi kerja perawat dikategorikan rendah dengan hasil 65,7%.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada bulan Januari 2023 didapatkan data bahwa jumlah pasien dalam 3 bulan terakhir adalah 162 orang dengan rata – rata pasien setiap bulan adalah 54 orang. Hasil wawancara secara acak terhadap pasien dan keluarga pasien yang berjumlah 10 orang, 6 diantaranya mengatakan bahwa belum puas terhadap perilaku *caring* yang diberikan perawat di ruangan tersebut, namun 4 lainnya mengatakan bahwa mereka puas dengan perilaku *caring* perawat. Hasil wawancara lanjutan dengan 6 orang pasien tersebut didapatkan hasil bahwa masih ada perawat yang tidak memperkenalkan diri saat berkomunikasi dengan pasien dan masih ada perawat yang kurang ramah kepada pasien. Hasil wawancara terhadap 10 perawat HCU Anak, terlihat 5 orang memiliki motivasi kerja yang lemah dan 1 orang perawat memiliki motivasi

sedang dengan alasan mereka merasa beban kerja lebih berat merawat pasien di Ruang HCU, namun 4 perawat terlihat memiliki motivasi yang kuat dengan alasan mereka harus tetap bertanggung jawab terhadap pasien yang dirawatnya.

Upaya peningkatan motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh rumah sakit adalah dengan memberikan insentif tambahan untuk perawat yang berkinerja baik (Zenah dkk. 2015), menciptakan gaya kepemimpinan positif kepala ruang (Harahap dkk. 2017), dan juga memberikan program retensi perawat seperti pelatihan kemampuan yang spesifik (Gunawan dkk. 2017). Sehingga motivasi kerja perawat dapat meningkatkan *caring*, menjamin keselamatan dan kepuasan pelanggan sehingga meningkat pula kualitas layanan keperawatan rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian *analitik korelatif cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di di Ruang HCU Anak dan PICU RSUD Dr. Saiful Anwar Malang bulan Juni 2023. semua perawat yang ada di Ruang HCU Anak dan PICU RSUD Dr. Saiful Anwar Malang yang berjumlah 55 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan *total sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah perilaku *caring*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja dan perilaku *caring*.

Analisa Bivariat dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Uji analisa dan pengolahan data dilakukan dengan *software SPSS 20 for Windows*. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Pearson Correlation* dengan batas kemaknaan 0,05 dan dengan dasar keputusan H_1 diterima atau ada hubungan jika $\rho\text{-value} \leq 0,05$, & H_1 ditolak atau tidak ada hubungan jika $\rho\text{-value} > 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Ruang HCU Anak dan PICU RSUD Dr. Saiful Anwar Malang pada bulan Juni 2023. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden, setelah dilakukan uji normalitas data dengan uji *kolmogorov-smirnov* dan uji analisis data dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*, pada penelitian hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Tabel 1. Motivasi Kerja

Motivasi	Frekuensi	(%)
Kuat	33	60,0
Sedang	12	21,8
Lemah	10	18,2
Jumlah	55	100,0

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki motivasi kerja dalam kategori kuat yaitu sebanyak 33 orang (60,0%).

Tabel 2. Perilaku *Caring*

Perilaku	Frekuensi	(%)
Baik	31	56,4
Cukup	14	25,5
Kurang	10	18,2
Jumlah	55	100,0

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki perilaku *caring* dalam kategori baik yaitu berjumlah 31 orang (56,4%).

Tabel 3. Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

Motivasi Kerja	Perilaku <i>Caring</i>						Jumlah	
	Baik		Cukup		Kurang		Frek	%
	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Kuat	29	52,7	4	7,3	0	0	33	60,0
Sedang	2	3,6	10	18,2	0	0	12	21,8
Lemah	0	0	0	0	10	18,2	10	18,2
Total	31	56,4	14	25,5	10	18,2	55	100
$\rho\text{-value}$	= 0,000							
Keputusan	= H_1 diterima (0,000 < 0,05)							
Korelasi	= 0,864							

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa

paling banyak adalah responden dengan motivasi kerja yang kuat dan berperilaku *caring* baik yaitu berjumlah 29 orang (52,7%). Hasil uji *Pearson Correlation* antara variabel motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, didapatkan nilai $\rho = 0,000$. Hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$, yang artinya H_1 diterima, dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Kemudian nilai korelasi adalah 0,864, nilai ini bernilai positif dan sangat kuat korelasinya, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, perilaku *caring* perawat akan semakin baik.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari 55 responden yang ada di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, setelah diteliti seluruhnya menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki motivasi kerja dalam kategori kuat yaitu sebanyak 33 orang (60,0%).

Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Notoatmodjo, 2018). Faktor – faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni, yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja itu sendiri terbagi menjadi 2 yaitu internal dan eksternal, motivasi internal terdiri dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain dan lebih mngutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal terdiri dari selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Astuti, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martuti (2019) yang menyatakan bahwa lebih dari separuh perawat 18 (56,2%) di ruangan Interne dan Bedah di RSUD Kabupaten Sijunjung Tahun 2019 memiliki motivasi yang tinggi.

Berdasarkan asumsi peneliti, sebagian besar perawat

yang memiliki motivasi yang tinggi, perawat selalu siap membantu klien sesuai dengan keluhan dan kebutuhan klien yang mendukung pekerjaan sebagai perawat lebih diperhatikan oleh orang lain, dan perawat juga menunjukkan sikap penuh kesabaran dan meyakinkan bahwa saya selalu siap memberikan pertolongan kepada klien dengan tulus dan ikhlas menyebabkan pekerjaan saya sebagai perawat lebih mulia. Motivasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan secara khusus. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja memiliki andil yang cukup besar dalam hal pelayan terhadap pasien, perawat dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan maksimal sehingga pelayanan terhadap pasien juga akan maksimal. Selain itu perawat yang bekerja dengan motivasi tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perilaku *Caring*

Berdasarkan hasil penelitian, dari 55 responden yang ada di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, setelah diteliti seluruhnya menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki perilaku *caring* dalam kategori baik yaitu sebanyak 31 orang (56,4%).

Caring merupakan fenomena universal yang berkaitan dengan cara seseorang berpikir, berperasaan dan bersikap ketika berhubungan dengan orang lain Priyoto (2015). Ada 10 faktor karatif perilaku *caring* yang dapat dicerminkan perawat menurut Jean Weatson yaitu : Menanamkan sistem nilai *humanistic-altruistic*, Menanamkan sikap penuh pengharapan, Menanamkan sensitivitas terhadap diri sendiri dan orang lain, Membina hubungan saling percaya, Meningkatkan dan menerima ekspresi perasaan positif dan negatif, Menggunakan metode pemecahan masalah yang sistematis dalam pengambilan keputusan, Meningkatkan proses belajar mengajar interpersonal, Menyediakan lingkungan yang mendukung, melindungi, dan atau memperbaiki mental, sosiokultural dan spiritual, Membantu dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia, Mengembangkan faktor kekuatan ekstensial-fenomologis. Seorang perawat dituntut untuk dapat membangun dan mengembangkan nilai sensitivitas terhadap pribadi orang lain. Selain itu, perawat harus memberikan asuhan keperawatan didasari pada nilai-nilai kemanusiaan dan perilaku mementingkan kepentingan orang lain diatas kepentingan sendiri (Asmadi, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2016), tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Persahabatan Jakarta, menemukan bahwa sebagian besar perawat bersikap *caring* (51,9%).

Berdasarkan asumsi peneliti, sebagian besar perawat memiliki perilaku *caring* yang baik, perawat merasa nyaman untuk memberikan sentuhan kepada pasien saat memberikan pelayanan keperawatan, dan perawat juga memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi agar pasien merasa lebih baik, perawat juga mampu mendorong pasien untuk menyampaikan keluhan. Hal tersebut juga membuktikan bahwa perawat selalu menghormati pasien sebagai sesama, ini menjadi perhatian bagi semua perawat untuk meningkatkan perilaku *caring*.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa paling banyak adalah responden dengan motivasi kerja yang kuat dan berperilaku *caring* baik yaitu sebanyak 29 orang (52,7%). Kemudian berdasarkan hasil analisis data antara variabel motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Menurut uji statistik *Pearson Correlation* dengan tingkat kesalahan $\alpha < 0,05$ didapatkan p -value = 0,000. Hasil data nilai $p = 0,000 < 0,05$ berarti $p < \alpha$ yang artinya, H_1 diterima, yaitu ada hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Yustina (2014) mengatakan bahwa motivasi individu dalam diri perawat dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dalam berperilaku *caring* terhadap klien atau melaksanakan asuhan keperawatan dengan maksimal. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian organisasi terutama dalam hal pelayanan kepada klien agar klien merasa puas, juga termasuk dalam faktor – faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2016). Dari hasil penelitian Khotidjah (2014) dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Hubungan motivasi terhadap perilaku *caring* Perawat di ruang rawat inap” maka dapat disimpulkan tanggapan perawat terhadap variabel motivasi dan perilaku *caring* sebesar 73,3%

yang berada dalam kategori tinggi, dimana kebutuhan sosial yang paling unggul dibanding kebutuhan yang lain karena perawat sudah setuju bahwa hubungan sosial antar sesama pasien sangat penting dalam kelancaran mereka dalam melakukan asuhan keperawatan.

Gibson *et al.* (Yuliana, 2020) mengemukakan 3 konsep yang berpengaruh terhadap perilaku *caring* terhadap kinerja individu seorang perawat yaitu Faktor Individu (kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis), Faktor Psikologis (sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi) dan Faktor organisasi (sumber daya, gaya kepemimpinan yang di pakai oleh kepala ruangan, imbalan yang didapatkan, struktur organisasi yang di gunakan di ruang rawat, dan model pekerjaan). Dapat dirinci lebih lanjut bahwa unsur pendukung perilaku *caring* perawat yang baik berasal dari kemampuan seorang perawat serta motivasi yang dimilikinya, agar seseorang perawat memiliki motivasi yang baik maka diperlukan adanya dorongan dalam diri perawat. Kemampuan seorang pegawai akan semakin baik jika memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki ketrampilan untuk memecahkan masalah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspita & Hidayah (2019), yang menyatakan bahwa ada hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di RSUD Jombang. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Yuliana (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat pada ruang rawat inap RSUD Kota Madiun.

Berdasarkan fakta dan teori di atas, peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi semua orang, agar perilaku *caring* perawat terhadap klien semakin meningkat terutama dalam hal kesembuhan pasien di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perawat yang memiliki motivasi kuat cenderung akan memberikan pelayanan yang baik, namun jika perawat memiliki motivasi kerja yang lemah, maka membuat perawat tersebut menjadi malas dalam melakukan aktivitas yaitu melayani dan merawat pasien. Seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena adanya motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas diperlukan dorongan dari rumah sakit

dan dari diri perawat itu sendiri. Dorongan tersebut berupa motivasi yang dapat memicu perawat agar berperilaku *caring* terhadap pasien lebih baik lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang sebagian besar dalam kategori kuat. Perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang sebagian besar dalam kategori baik. Ada hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

Saran

Diharapkan perawat meningkatkan motivasi kerja agar perilaku *caring* terhadap pasien terpenuhi sehingga mutu pelayanan di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dipandang baik bagi semua kalangan masyarakat. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian menggunakan metode penelitian yang berbeda dan melakukan penelitian terhadap faktor lain yang mempengaruhi perilaku *caring* perawat sehingga dapat melengkapi hasil penelitian sebelumnya. Selain itu, lokasi penelitian diharapkan untuk dapat lebih diperluas lagi, sehingga hasil penelitian juga dapat digunakan Rumah Sakit sebagai referensi evaluasi mutu pelayanan keperawatan yang ada. Dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen keperawatan. Manajemen sumber daya manusia, dan manajemen mutu pelayanan di rumah sakit serta referensi untuk peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja, juga perilaku *caring* perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pasien/ klien agar mengetahui bahwa baik atau tidaknya perilaku *caring* perawat dapat didasarkan oleh kuat atau tidaknya motivasi kerja perawat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, M., Muzakir, & Gunawan. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 30–44.
- Andariyani, Herni. (2021). *Hubungan Antara Caring Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang*. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dahlan, M. S. (2015). *Langkah-langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Hangewa, Nathania (2020). *Stres Kerja dengan Perilaku Caring Pada Perawat*. *Jurnal Keperawatan*, ISSN: 2302-1152
- Harahap, Y.W. (2017). Hubungan kemampuan supervisi kepala ruangan dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF)*. Vol. 1 No.2.
- Jem, Y. S. (2013). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ruteng Kabupaten Manggarai Propinsi Nusa Tenggara Timur*. Malang: Universitas Brawijaya.
- KEPK UNAIR. (2017). *Standar Etik penelitian*.
- Khodijah, S., & Marni, E. (2020). *Jurnal Kesehatan Komunitas*. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Vol. 2, No. 4, 175-179.
- Kuntoro, A. (2016). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta: Andi.
- Nelson. (2014). *Ilmu Kesehatan Anak Esensial*. Jakarta: EGC.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurarif, A. H. (2016). *Asuhan Keperawatan Praktis* (N. H. Rahil (ed.)).
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Potter & Perry. (2014). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Puspita, S., & Hidayah, A. (2019). *Jurnal Keperawatan dan Kebidanan*. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang, 7-11.
- Sabarguna. (2019). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Sari, K. W. (2013). *Asuhan Keperawatan Anak*. Jakarta: IKAPI.
- Soendoro, T. (2017). Penelitian yang Etis Harus Memenuhi 3 Prinsip, 7 Standar, dan Sesuai Pedoman CIOMS-WHO. <https://ikm.unnes>.

- Ac.Id/Dr-Triono-Penelitian-Yang-Etis-Harus-Memenuhi-3-Prinsip-7-Standar-Dan-Sesuai-Pedoman-Cioms-Whol.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Washudi, & Hariyanto, T. (2016). *Biomedik Dasar*. 201–206. Jakarta: EGC.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiani, I. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RSUD Langsa Aceh*.
- Winardi, J. (2014). *Motivasi & Pemasivasi Administrasi Manajemen*. Jakarta: PT. Rasa Grapindo Persada.
- Wong, L & Donna, L. (2013). *Pedoman Kinis Keperawatan Pediatrik*, Wong. In M. Ester & A. Kurnianingsih (Edisi 4). Jakarta: EGC.
- Yentina, Diah. (2015). *Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 di RSD Balung*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Yuliana, S. (2020). *Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Caring Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Literature Review*. Banyumas: Universitas Harapan Bangsa.
- Zenah, S. N. (2015). Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3(2), 451–463.