

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM WISMA PRASHANTI TABANAN

I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, Alfiery Leda Kio

STIKES Bina Usada Bali, 80363, Mangupura

Abstract

Background: *Caring behavior is the main focus act in nursing practice which contains humanistic values, responsive attitude, and responsible for fulfilling patients' expectations. The results of the patient satisfaction survey and observation result showed the lack of caring behavior of the attending nurses in Inpatient Ward of Wisma Prashanti General Hospital. This study aimed at determining the relation of nurses' working motivation towards caring behavior of attending nurse in Inpatient Ward of Wisma Prashanti General Hospital Tabanan. Methods:* The design of this study was cross-sectional using quantitative approach. Data was collected by filling out questionnaires by 37 of attending nurses from Juni-August 2018 in Inpatient Ward of Wisma Prashanti General Hospital Tabanan. Data analysis included univariate and bivariate analysis with Kendall's Tau_b test. **Result:** Univariate analysis showed that most nurses had high working motivation (89.2%) and had good caring behavior (91.9%). Bivariate analysis showed a significant relation between working motivation and caring behavior of attending nurses in Inpatient Ward of Wisma Prashanti General Hospital Tabanan ($p = 0,00$). **Conclusion:** Fulfillment of the supporting factors of nurses' working motivation is needed to maintain or improve working motivation of nurses therefore nurses have inner impulse to provide caring in order to provide optimal and professional nursing care.

Keywords: *Working Motivation, Caring Behavior, Nurses, Hospital*

PENDAHULUAN

Petugas kesehatan seperti perawat merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan dan pelayanan kesehatan yang baik (Menteri Kesehatan RI, 2011). Berdasarkan UU RI Nomor 38 Tahun 2014 Pasal 2 tentang Keperawatan menyatakan, praktik keperawatan beraskan perikemanusiaan, nilai ilmiah, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, perlindungan, kesehatan

dan keselamatan klien. Kemampuan perawat dalam memperhatikan pasien, keterampilan intelektual dan interpersonal akan tercermin dalam perilaku *caring* (Dwidiyanti, 2008).

Caring dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan dengan waspada, perasaan empati pada orang lain dan perasaan cinta atau menyayangi (Potter dan Perry, 2009). Perilaku *caring* dari perawat dan pelayanan secara komprehensif serta holistik, membantu memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi pasien (Kotler, 2008). Irawan (2010)

menyatakan bahwa perilaku *caring* seorang perawat tergantung pada apa yang dimiliki dalam diri perawat tersebut yaitu niat dan pengetahuan yang baik. Setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat untuk berperilaku *caring* sangat erat kaitannya dengan motivasi (niat). Nursalam (2012) menyatakan, motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku *caring* perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Potter dan Perry, 2009).

Hasil penelitian Laila (2011) di ruang penyakit dalam RSUD Pariaman Padang tentang hubungan perilaku *caring* dengan kepuasan klien mengatakan bahwa 57% pasien tidak puas terhadap perilaku *caring* perawat dan 66% pasien menilai perilaku *caring* perawat kurang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan perawat tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Pasien akan sangat sensitif apabila mendapat perlakuan yang kurang berkenan dari perawat, sehingga berbagai stigma negatif tentang sikap dan perilaku perawat masih sering terdengar di berbagai layanan kesehatan terutama rumah sakit (Sunardi, 2014).

Perkembangan rumah sakit dewasa ini sebagai salah satu pemberi jasa layanan kesehatan mengalami pertumbuhan baik itu rumah sakit milik pemerintah maupun swasta. Beberapa rumah sakit swasta di Kabupaten Tabanan seperti Rumah Sakit Kasih Ibu dan

Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti yang sama-sama memberikan pelayanan dengan berfokus pada kepuasan pelanggan/ pasien. Rumah Sakit Kasih Ibu telah berhasil meraih Bali WOW Service Excellence Award 2014 karena memiliki service level tertinggi diantara penyedia jasa sejenis (Profil Kasih Ibu Hospital). Hal ini membuktikan bahwa Rumah Sakit Kasih Ibu telah berhasil memberikan pelayanan prima termasuk perilaku *caring* perawat kepada pasien.

RSU Wisma Prashanti adalah Rumah Sakit Umum yang didirikan pada tahun 2001 yang ijin operasionalnya dibawah badan hukum PT. Wisma Prashanti. RSU Wisma Prashanti Tabanan, selalu menekankan pelayanan yang tepat, cepat, akurat, terpercaya dan profesional dengan harga yang terjangkau serta senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan (Profil RSU Wisma Prashanti). Kepuasan pelanggan salah satunya ditentukan oleh sikap perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Sikap perawat khususnya perilaku *caring* perawat dapat dinilai oleh pasien sebagai penerima layanan keperawatan. Dari hasil wawancara tentang kepuasan pasien terhadap perilaku *caring* perawat, tiga pasien mengatakan puas, lima pasien mengatakan cukup puas, dan dua pasien mengatakan biasa saja. Beberapa pasien menambahkan perawat hanya datang ketika pasien memanggil dan membutuhkan bantuan. Setiap perawat memiliki cara memberikan perhatian yang berbeda-beda kepada pasien, ada yang ramah dan ada yang kurang. Hasil observasi yang peneliti lakukan di ruang rawat inap Dahlia yaitu perawat terlihat lebih banyak mengobrol di ruang perawat ketika tidak ada pasien yang meminta bantuan. Fakta empiris ini merupakan

tantangan bagi profesi perawat untuk menyusun strategi dalam menanamkan nilai-nilai *caring* pada perawat. Tujuan utamanya agar kualitas pelayanan keperawatan meningkat dan citra negatif yang selama ini masih melekat pada perawat dapat membaik.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dikembangkan dari diri sendiri (intrinsik) atau luar (ekstrinsik), hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Hee OC et al, 2016). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja kualitas administrasi yang baik pada area kerja. (Kamanzi et al, 2011).

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri manusia baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ektrinsik) yang berpengaruh untuk membangkitkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Saydan (2000) dalam Gustisyah (2009), menyebutkan terdapat dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factor*).

Caring secara umum dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan dengan waspada, perasaan empati pada orang lain dan perasaan cinta atau menyayangi. Dalam keperawatan, *caring* merupakan bagian inti yang penting

terutama dalam praktik keperawatan (Morrison, 2009).

Perilaku *caring* adalah suatu tindakan yang dilakukan dalam memberikan dukungan individu secara utuh (Waskiyah, 2011). Perilaku *caring* adalah fokus utama dalam praktik keperawatan dan merupakan esensi dari keperawatan. *Caring* mengandung nilai *humanistic*, menghormati kebebasan manusia, menekankan pada peningkatan kemampuan dan kemandirian, peningkatan pengetahuan dan menghargai setiap orang (Laila, 2011). *Caring* adalah sikap responsif dan bertanggung jawab dalam rangka memenuhi harapan pasien (Nurachmah, 2010). Perilaku *caring* melibatkan perawatan pasien, keluarga juga kebutuhan individu pasien dan berhubungan juga dengan kepuasan kerja perawat dalam mempertahankan posisi dan profesinya (Longo J, 2009)

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku *caring* adalah suatu tindakan yang merupakan fokus utama dalam praktik keperawatan yang mengandung nilai *humanistic*, sikap responsif, dan bertanggung jawab untuk memenuhi harapan pasien.

Watson (1998) mengungkapkan dalam bukunya bahwa perilaku *caring* adalah proses yang dilakukan oleh perawat yang meliputi pengetahuan, tindakan dan dideskripsikan sebagai sepuluh faktor karatif yang digunakan dalam praktik keperawatan di beberapa *setting* klinik yang berbeda. Sepuluh faktor karatif ini yaitu sifat dari karakter perawat yang menjelaskan bagaimana *caring* dimanifestasikan sebagai esensi dan inti keperawatan, diantaranya: 1). Membentuk dan menghargai sistem nilai *humanistic* dan *altruistic*, 2).

Menanamkan sikap penuh pengharapan, 3). Menanamkan sensitifitas atau kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, 4). Mengembangkan hubungan saling percaya dan saling membantu, 5). Meningkatkan dan menerima ekspresi perasaan positif dan negatif, 6). Menggunakan metode sistematis dalam menyelesaikan masalah *caring* untuk pengambilan keputusan secara kreatif dan individualistik, 7). Meningkatkan proses belajar mengajar interpersonal, 8). Menciptakan lingkungan mental, sosial, spiritual serta fisik yang suportif dan korektif, 9). Memenuhi kebutuhan dasar manusia dengan penuh perhatian dalam mempertahankan keutuhan dan martabat manusia, 10). Memberikan kesempatan untuk terbuka pada eksistensial-fenomenologikal dan dimensi spiritual *caring* serta penyembuhan yang tidak dapat dijelaskan secara utuh dan ilmiah.

Motivasi merupakan proses yang berasal dari dalam diri seseorang yang ditunjukkan dengan perilaku dengan penuh energi (Ryan RM, 2000). Hal ini sangat berhubungan dengan yang dituangkan dalam Potter dan Perry (2009) bahwa *caring* bersifat sangat personal, sehingga perilaku *caring* pada setiap klien berbeda. Khodijah dan Marni (2013) menyimpulkan setiap dorongan yang mengarahkan perilaku yang dimiliki perawat dalam bekerja berbeda sehingga perawat dalam mengungkapkan perilaku *caring* yang dimilikinya kepada klien juga akan berbeda. Hal tersebut disimpulkan dari hasil penelitiannya tentang Hubungan Motivasi Kerja terhadap Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2013 bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

perilaku *caring* perawat (Khodijah & Marni, 2013).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan”. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khodijah dan Marni (2013) tentang hubungan motivasi kerja terhadap perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Jumlah populasi yaitu sebanyak 56 orang perawat. Tehnik pengambilan sampel dengan total sampling yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Jumlah sampel sebanyak 56 orang perawat pelaksana diruang rawat inap. Alat pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dan lembar observasi. Analisa yang digunakan adalah analisa univariat dan analisa bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja yang dimiliki responden mayoritas tinggi yaitu berjumlah 30 orang (53,6%), sedangkan untuk perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki perilaku *caring* yaitu berjumlah 29 orang (51,8%). Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan secara signifikan antara motivasi kerja terhadap perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap dengan (*p value* = 0,001).

Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2013) tentang peningkatan perilaku *caring*

melalui berpikir kritis perawat bahwa perawat yang mempersepsikan dirinya memiliki perilaku *caring* baik sebanyak 74,75%. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional* dengan sampel sebanyak 99 perawat ini bertujuan membuktikan adanya hubungan berpikir kritis dengan perilaku *caring* perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Pada jenis ini, variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat. Tentunya tidak semua subyek penelitian harus diobservasi pada hari atau waktu yang sama, akan tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen dinilai hanya satu kali saja (Nursalam, 2013). Populasi adalah seluruh jumlah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Wisma Prashanti Tabanan yang berjumlah 37 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel terdiri atas bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui *sampling* (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Wisma Prashanti Tabanan.

Penelitian ini telah dilaksanakan di Instalansi rawat inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan yang meliputi ruang rawat inap kelas I, kelas II, kelas III, VIP dan VVIP.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data berupa dua kuesioner yaitu kuesioner motivasi kerja dan kuesioner perilaku *caring*. Kuesioner motivasi kerja terdiri dari 15 pernyataan yang dikutip dari Suyanto (2008) dan kuesioner perilaku *caring* terdiri dari 42 pernyataan positif yang dikutip dari Prihandhani (2015). Kedua kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya dengan hasil valid dan reliabel pada kuesioner tersebut.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kendall's Tau_b*. Korelasi *Kendall's Tau_b* digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, bila datanya berbentuk ordinal atau *ranking* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ (dasar kepercayaan 95%).

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Gambaran Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0	0,0
Sedang	4	10,8
Tinggi	33	89,2
Total	37	100%

Pada tabel 1 distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja perawat didapatkan dari 37 responden sebagian besar memiliki motivasi tinggi sebanyak 33 orang (89,2%).

Tabel 2. Gambaran Perilaku *Caring* Perawat

Prilaku <i>Caring</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	0	0,0
Cukup	3	8,1
Baik	34	91,9
Total	37	100%

Pada tabel 2 distribusi frekuensi responden berdasarkan perilaku *caring* perawat dari 37 responden sebagian besar responden memiliki prilaku *caring* baik sebanyak 34 orang (91,9%).

Analisis Bivariat

Analisis hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum wisma prashanti tabanan menggunakan uji statistik *Kendall's Tau_b* dengan α sebesar 0,05, perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows ver.17.0* dapat ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan

No	Motivasi Kerja	Prilaku <i>Caring</i> Perawat						Total		P value
		Kurang		Cukup		Baik		f	%	
		f	%	f	%	f	%			
1	Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0,000
2	Sedang	0	0	3	8,1	1	2,7	4	10,8	
3	Tinggi	0	0	0	0	33	89,2	33	89,2	
Total		0	0	3	8,1	8,1	34	37	100	

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja dengan prilaku *caring* perawat pelaksana diperoleh sebanyak 33 orang (89,2%) responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan cenderung berperilaku *caring* baik.

Hasil analisis data menggunakan uji statistik *Kendall's Tau_b* diperoleh nilai *p value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Wisma Prashanti Tabanan.

PEMBAHASAN

Hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki responden mayoritas tinggi yaitu berjumlah 33 orang (89,2%). Masih ada beberapa perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Wisma Prashanti yang memiliki motivasi kerja sedang. Hal ini disebabkan karena dorongan yang dimiliki setiap individu berbeda sehingga motivasi yang dimiliki juga akan berbeda pada setiap individu.

Hasil analisa perilaku *caring* perawat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di RSUD Wisma Prashanti memiliki perilaku *caring* baik sebanyak 34 orang (91,9%). *Caring* tidak hanya penting bagi perawat karena *caring* sangat berhubungan erat dengan penerima pelayanan keperawatan yaitu pasien maupun keluarga pasien. Hal penting untuk diketahui mengenai persepsi perawat, pasien maupun keluarga pasien tentang perilaku *caring* yang dianggap mereka penting untuk dilakukan perawat guna memberikan kepuasan, tidak hanya bagi pasien dan keluarga pasien tetapi juga bagi perawat (Dwidiyanti, 2008).

Perilaku *Caring* sangat berkontribusi terhadap kualitas perawat dalam peningkatan kualitas dalam melakukan perawatan kepada pasien dan berhubungan positif dengan bertahannya perawat dalam profesinya (Kim E, et al, 2011)

Hasil uji hipotesis bivariat menggunakan uji statistik *Kendall's Tau_b* menggunakan SPSS versi 17.0 pada penelitian ini, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring*. Koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,853 yang menunjukkan arah hubungan yang sama, sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula perilaku *caring* perawat. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka perilaku *caring* perawat semakin kurang. Nilai *p value* yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Wisma Prashanti Tabanan. Peneliti menyimpulkan setiap individu memiliki dorongan yang mengarahkan perilaku yang dimiliki perawat dalam bekerja berbeda sehingga dalam mengungkapkan perilaku *caring* yang dimiliki perawat kepada klien juga akan berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis bivariat dengan uji statistik *Kendall's Tau_b* menunjukkan hipotesis diterima yaitu adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Wisma Prashanti Tabanan dengan *p value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Bagi manajemen rumah sakit disarankan agar melakukan evaluasi kembali terhadap pemenuhan faktor-faktor pendukung motivasi kerja perawat sehingga dapat mempertahankan ataupun meningkatkan motivasi kerja perawat. Bagi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan agar memiliki

dorongan dari dalam diri sendiri untuk menanamkan kebiasaan berperilaku *caring* sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang optimal dan profesional.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan data dasar untuk mengadakan penelitian yang lebih kompleks dan spesifik tentang motivasi kerja dengan perilaku *caring*. Melakukan pengukuran yang lebih obyektif dengan melakukan observasi secara langsung kepada perawat pelaksana terkait pelaksanaan perilaku *caring* dengan memperhatikan pasien dari kelas perawatan, observer dan waktu observasi serta menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku *caring* perawat pelaksana.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwidiyanti, Mediana. (2008). *Keperawatan Dasar: Konsep "Caring" Etik dan Spiritual Dalam Pelayanan Kesehatan*. Semarang: Hasani.
- Gustisyah, Raika. (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Medan. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4294/1/09E01483.pdf>. Diakses 8 April 2016.
- Hee OC, Kamaludin NH, Ping LL. (2016). *Motivation and Job Performance among Nurse in the Health Tourism Hospital Malaysia*. International Review of Management and Marketing. <http://doi.org/10.15344/2394/2018/277>. Diakses 27 Agustus 2017

- Irawan, A. (2010). *Perilaku Caring Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Pada Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara* Medan. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4294/1/09E01483.pdf>. Diakses 8 April 2016.
- Kamanzi J, Nkosi Z. (2011). *Motivation levels among nurses working at Butere University teaching hospital, Rwanda, Africa Journal of Nursing and Midwifery*. <http://doi.org/10.15344/2394/2018/277>. Diakses 27 Agustus 2017
- Khodijah, S., Erna, M. (2013). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau*. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2380>. Diakses 8 April 2016.
- Kim E, Hwang J. (2011). *Characteristic associated with intent to stay among quality improvement nurses*. *International Nursing Review*. 58(1): 89-95 <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2010.00841.x>. Diakses 20 September 2017
- Kotler, P. (2008). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation And Control*. New Jersey: Prentice Hall.
- Laila, Hafsyah. (2011). *Hubungan Perilaku Caring Yang Dilakukan Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Klien Di Ruang Penyakit Dalam RSUD Pariaman*. [http:// repository.unand.ac.id/17991/1/PENELITIAN.Pdf](http://repository.unand.ac.id/17991/1/PENELITIAN.Pdf). Diakses 8 April 2016.
- Longo J. (2009). *The relationships between manager and peer caring to registered nurse' job satisfaction and intent to stay*. *International Journal for Human Caring*. <http://dx.doi.org/10.5430/jnep.v5n8p1>. Diakses 20 September 2017
- Malini, H, Sartika, D., Idianola, Edward, Z. 2009. *Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku Caring Perawat di RS DR. M. Djamil Padang tahun 2009*. <http://lp.unand.ac.id>. Diakses 8 April 2016.
- Menteri Kesehatan RI. (2011). *Rencana Dalam Pengembangan Tenaga Kesehatan*. http://www.lan_2011_2025.pdf. Diakses 8 April 2016.
- Morrison, P., dan Burnard, P. (2009). *Caring dan communicating. Hubungan interpersonal dalam keperawatan*. (Widyawati & E. Meiliya, Penerjemah). Jakarta: EGC. (Buku asli dipublikasikan 1997).
- Mulyaningsih. (2013). *Peningkatan Perilaku Caring Melalui Kemampuan Berpikir Kritis Perawat*. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/1005>. Diakses 8 April 2016.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurachmah, E. (2010). *Persepsi klien tentang asuhan keperawatan bermutu dan tingkat kepuasan*. www.pdpersi.co.id/?show=detailnews&code=786&tbl=artikel. Diakses 8 April 2016.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam*

- Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan dan Instrument Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba.
- Nursalam. (2014). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan dan Instrument Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi. (2014). *Analisis Perilaku Caring Perawat Pelaksana di RSWH Malang*.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/issue/view/226/showToc>. Diakses 8 April 2016.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta : Mitra Cendikia Press.
- Perry, A.G dan Potter, P.A. (2009). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Buku I Edisi 7*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prihandhani, Sherlyna. (2015). *Hubungan Faktor Individu dan Budaya Organisasi dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar*.
http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-1259-1088783-tesis%20igaa%20sherlyna%20prihandhani.pdf. Diakses 8 April 2016.
- Ryan RM, Deci EL. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivation: Classic definitions and new directions*. Contemporary educational psychology 25:54-67
- Waskiyah, Y. (2011). *Hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Tidak dipublikasikan.
- Watson, J . (1998). *Theory of Human Caring*.
<http://www2.uchsc.edu/son/caring/content/wct.asp>. Diakses 8 April 2016.