

## THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND CARING BEHAVIOR OF NURSES AT THE CENTRAL SURGICAL INSTALLATION OF HARAPAN INSAN SENDAWAR HOSPITAL

Dahlia Setiawati<sup>1</sup>, Wiyadi<sup>2</sup>, Frana Andrianur<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur, Indonesia

E-mail : [che2erly@gmail.com](mailto:che2erly@gmail.com)

---

### Kata Kunci

Caring, Motivasi,  
Perawat.

### Abstrak

Motivasi sangat erat kaitannya dengan setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat dalam berperilaku caring. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang profesional, merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan Rumah Sakit. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan yang berkualitas oleh pihak rumah sakit. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar. Desain penelitian pada penelitian ini adalah observasional menggunakan pendekatan cross-sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar berjumlah 26 orang. Penentuan sampel menggunakan total sampling, maka sampel penelitian berjumlah 26 responden. Uji statistik yang digunakan adalah Chi Square apabila diperoleh t hitung (nilai pvalue) < 0,05, maka hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak. Motivasi kerja pada kategori tinggi (53,8%). Perilaku caring perawat pada kategori baik dan kurang @ (50,0%). Hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat (pValue= 0,006). Terdapat hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Harapan Insan Sendawar.

### Keywords

Caring, Motivation,  
Nurse.

### Abstract

*Motivation is closely related to every action taken by nurses in caring behavior. Nursing services are professional services, which are an integral part of hospital health services. The success of a hospital in carrying out its functions is marked by the quality of service provided by the hospital. To determine the relationship between work motivation and caring behavior of nurses at the Central Surgical Installation of Harapan Insan Sendawar Regional General Hospital. The research design in this study was observational using a cross-sectional approach. The study was conducted in March 2022. The population in this study was 26 nurses working at the Central Surgical Installation of Harapan Insan Hospital, Sendawar. Determination of*

---

*the sample using total sampling, the research sample amounted to 26 respondents. The statistical test used is CChi-square if the t count (pp-value < 0.05, then the hypothesis Ha is accepted and Ho is rejected. Work motivation is in the high category (53.8%). Caring behavior of nurses in the good and less category @ (50.0%). The relationship between work motivation and caring behavior of nurses (pValue = 0.006). There is a relationship between work motivation and the caring behavior of nurses at the Central Surgical Installation of Harapan Insan Sendawar Regional General Hospital.*

---

\*Correspondent Author: Dahlia Setiawati.

Email : [che2erly@gmail.com](mailto:che2erly@gmail.com)



## **PENDAHULUAN**

Motivasi sangat erat kaitannya dengan setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat dalam berperilaku caring (Khodijah & Marni, 2014). Pernyataan ini dukung oleh (Purwaningsih, 2015) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku caring, seorang perawat memerlukan dorongan dari dalam diri yang disebut dengan motivasi. Masih banyak perawat yang belum melakukan tindakan dengan sepenuh hati. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan perilaku caring seorang perawat dalam melayani pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana, 2020) pada ruang rawat inap di RSUD Kota Madiun. Demikian pula dengan hasil penelitian (Puspita & Hidayah, 2019) di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. Diperkuat pula oleh penelitian (Mulyadi & Katuuk, 2017) di Instalasi Gawat Darurat dan Intensive Care Unit di RSU Pancaran Kasih Gmim Manado.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 14 Desember 2021 yang dilakukan kepada 10 orang perawat shif pagi dan sore di ruang Instalasi Gawat Darurat, 40% perawat menyatakan masih memiliki gairah bekerja merasa nyaman dengan suasana tempat kerja dan rekan kerja yang baik sedangkan sisanya 60% kurang bergairah. Alasan perawat yang kurang bergairah adalah : ada yang mengatakan pembagian jasa pelayanan dengan beban kerja kurang sesuai ada unit yang beban kerjanya ringan tapi pembagiannya sama, dan tugas yang semakin banyak dan berat tapi kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan jajaran manajemen rumah sakit. Peneliti juga melihat data absensi diruang perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Harapan Insan Sendawar, memang kehadiran selalu terpenuhi sesuai jadwal yang ada, namun masih banyak yang datang tidak tepat waktu atau terlambat, dengan alasan yang beragam. Ada yang mengatakan karena di bagian lain (diluar bidang keperawatan) banyak yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan, jam masuk kerja sesuka hati tapi tidak ada sangsi yang jelas dan tegas dari pimpinan, sehingga perawat merasa percuma saja disiplin sementara di bagian lain tidak (Aini, 2018).

Perawat melakukan tindakan asuhan keperawatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, dan kelompok atau masyarakat

yang sehat maupun yang sakit (UU Keperawatan no 38 tahun 2018). Tim keperawatan harus bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada klien. Hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan senantiasa merupakan pelayanan yang aman, serta mampu memenuhi kebutuhan dan harapan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pelayanan keperawatan (Liang, Chen, Lee, & Huang, 2012). Perilaku dan sikap yang harus dikembangkan perawat salah satunya adalah perilaku caring. Perilaku caring bisa dikembangkan dalam melakukan pengkajian, perencanaan, implementasi hingga evaluasi dalam praktiknya. (DeWit & Williams, 2013) Perilaku caring adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap seorang perawat dalam merawat pasien dan keluarga dengan memberikan dorongan positif, dukungan dan peningkatan pelayanan perawatan. Perilaku caring dapat diterapkan perawat dengan memberikan rasa nyaman, perhatian, kasih sayang, peduli, pemeliharaan kesehatan, memberi dorongan, empati, minat, cinta, percaya, melindungi, kehadiran, mendukung, memberi sentuhan dan siap membantu serta mengunjungi pasien (Yuliatwati, 2012). Perilaku caring dapat membawa perubahan bagi pasien baik secara fisik, psikologis, spiritual dan sosial kearah yang lebih baik. Perilaku caring yang dilakukan perawat pada praktek keperawatan merupakan aspek penting dalam meningkatkan derajat kesehatan dan kesembuhan pasien (Djalil & Katuuk, 2020).

#### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian adalah Observasional dengan pendekatan cross- sectional. Dimana peneliti hanya melakukan observasi tanpa memberikan intervensi pada variabel yang akan diteliti. Untuk menggambarkan dan mengkaji hubungan antar variabel secara keseluruhan yaitu hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar (Gurusinga, 2013).

Untuk mengukur variabel independent dan dependent penulis menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner terdiri dari favorable dan unfavorable. Kuesioner disebarkan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Instrumen kuesioner terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu: (a) sangat setuju dengan nilai 4 (favorable) nilai 1 (unfavorable), (b) setuju dengan nilai 3 (favorable) nilai 2 (unfavorable), (c) tidak setuju dengan nilai 2 (favorable) nilai 3 (unfavorable) (d) sangat tidak setuju dengan nilai 1 (favorable) nilai 4 (unfavorable).

Data yang diperoleh akan diolah dan hasilnya akan dipaparkan dalam persentase tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan rumus analisa univariat. Analisa univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi dan frekuensi dari variabel. Data disajikan dalam bentuk table & diinterpretasikan, selanjutnya data diolah dengan bantuan komputerisasi menggunakan uji statistik. Data hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar, penulis menggunakan analisa statistik dengan rumus yang digunakan adalah Chi Square dengan batas kemaknaan  $\alpha=0,05$ . Korelasi ini digunakan pada uji statistik sekurang- kurangnya data ordinal (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Tabel 1  
 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	
		f	%
1	Usia		
	Lancia Awal (46-50 Tahun)	1	3.8
	Dewasa Akhir (36-45 Tahun)	6	23.1
	Dewasa Awal (26-35 Tahun)	19	73.1
	Jumlah	26	100
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	11	42.3
	Perempuan Jumlah	15	57.7
	Jumlah	26	100
3	Pendidikan		
	Strata 1	1	3.8
	Diploma 3 Jumlah	25	96.2
	Jumlah	26	100
4	Lama Bekerja		
	>10 Tahun	11	42.3
	5-10 Tahun	14	53.8
	<5 Tahun	1	3.8
	Jumlah	26	100
5	Status Kepegawaian		
	PNS	7	26.9
	Pegawai Kontrak	19	73.1
	Jumlah	26	100

Hasil penelitian berdasarkan pada table 1 tentang karakteristik responden menunjukkan bahwa paling banyak usia kategori dewasa awal sebanyak 19 orang (73,1%), jenis kelamin terbanyak adalah perempuan berjumlah 15 orang (57,7%), pendidikan paling banyak Diploma 3 yaitu 25 orang (96,2%) lama bekerja paling banyak 5- 10 tahun yaitu 14 orang (53,8%) dan status kepegawaian terbanyak adalah pegawai kontrak 19 orang (73,1%).

Tabel 2  
 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Jumlah	
	F	%
Tinggi	14	53.8
Rendah	12	46.2
Jumlah	26	100

Hasil penelitian pada tabel 2 tentang motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa sebagian besar pada kategori tinggi yaitu sebanyak 14 orang (53,8%).

Tabel 3 Perilaku *Caring* Perawat

Perilaku <i>Caring</i> Perawat	Jumlah	
	f	%
Baik	13	50.0
Kurang	13	50.0
Jumlah	26	100

Hasil penelitian pada tabel 3 tentang perilaku *caring* perawat bahwa sebagian besar pada kategori baik dan kurang masing-masing sebanyak 13 orang (50,0%).

#### Analysis Bivariate

Tabel 4  
 Hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat

Motivasi Kerja	Perilaku <i>Caring</i> Perawat						pValue
	Baik		Kurang		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	11	84.6	2	15.4	13	100	0,006
Rendah	3	23.1	10	76.9	13	100	
Jumlah	14	53.8	12	46.2	26	100	

Hasil analisa bivariat berdasarkan pada tabel 4 tentang motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat menunjukkan bahwa sebagian besar adalah motivasi kerja kategori tinggi dengan perilaku *caring* perawat hampir seluruhnya kategori baik sebanyak 11 orang (84.6%). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Chi Square*, diperoleh nilai *value* = 0,006 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,006 < 0,05$ ), itu artinya ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil penelitian pada tabel 1 tentang karakteristik responden menunjukkan bahwa paling banyak banyak usia kategori dewasa awal sebanyak 19 orang (73,1%), meskipun usia akan mempengaruhi pendewasaan seseorang, namun tidak selamanya orang tersebut akan mempunyai *caring* yang tinggi. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2010) menghasilkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi *caring* perawat. Lingkungan yang kurang mendukung membuat perawat merasa jenuh dalam bekerja. Peneliti berpendapat bahwa semakin bertambahnya usia seseorang, maka akan mempengaruhi *caring* seorang perawat, tetapi usia tidak bisa menjamin *caring* perawat menjadi baik dan buruk atau tinggi dan rendah. Semua tergantung pada individu masing-masing. Jenis kelamin terbanyak adalah perempuan berjumlah 15 orang (57,7%). Hal ini menunjukkan perawat laki-laki maupun perempuan memiliki perilaku *caring* dengan baik, jenis kelamin tidak membedakan perilaku *caring* perawat. Ada perbedaan kemampuan antara laki-laki dan perempuan dalam hubungan antar manusia, dimana perempuan

memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Psikologis tersebut seharusnya menjadikan perempuan memiliki *caring* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Namun secara profesionalitas, perawat baik laki-laki maupun perempuan sebagian besar sama-sama memiliki perilaku *caring* yang baik. Laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinan dalam memiliki pengharapan untuk sukses dibandingkan dengan perempuan. Hal tersebut menjadikan laki-laki memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perempuan. Terkait dengan kinerja tersebut, maka laki-laki juga dapat berperilaku *caring* lebih baik dibandingkan perempuan.

Pendidikan paling banyak Diploma 3 yaitu 25 orang (96,2%), pengetahuan yang didapatkan seseorang dalam Pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas keperibadian seseorang. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar pula keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir seseorang yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pada umumnya menyebabkan orang lebih mampu dan bersedia menerima posisi yang bertanggung jawab (Notoatmodjo, 2014). Pendidikan keperawatan mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Pendidikan yang tinggi dari seorang perawat akan memberi pelayanan yang optimal. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin bertambah pula pengetahuan yang dimiliki, semakin bertambah pula skill yang dimiliki. Perawat dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan merasa percaya diri dan mulai menunjukkan bahwa peningkatan pendidikannya setara dengan kemampuan yang dimilikinya, hal seperti ini memotivasi perawat untuk dapat lebih meningkatkan kualitas layanan asuhan keperawatan khususnya kebersihan diri pasien.

Lama bekerja paling banyak 5-10 tahun yaitu 14 orang (53,8%), semakin lama seseorang bekerja, maka keterampilan dan pengalamannya juga semakin meningkat. Pengalaman merupakan salah satu cara kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Secara psikologis seluruh pemikiran manusia, kepribadian dan temperamen ditentukan pengalaman indera (Purwaningsih, 2015). Pikiran dan perasaan bukan penyebab tindakan tapi oleh penyebab masa lalu. Pengalaman yang dialami seseorang akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Sehingga pengalaman yang lebih banyak akan meningkatkan perilaku *caring* perawat. Kinerja masa lalu cenderung dikaitkan dengan keluarnya dalam posisi baru, maka senioritas itu sendiri tidaklah merupakan peramal yang baik produktivitasnya, jika semua hal sama, tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang telah lama bekerja dalam suatu pekerjaan akan lebih baik produktivitasnya dibandingkan dengan mereka yang belum bekerja (Sedarmayanti, 2017).

Status kepegawaian terbanyak adalah pegawai kontrak 19 orang (73,1%), perilaku *caring* perawat yang lebih senioritas lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang pengalaman kerjanya masih baru. Perawat yang mempunyai masa kerja lebih lama tentunya mempunyai pengalaman yang lebih banyak. Pengalaman ini dapat berguna ketika perawat menghadapi masalah terkait masalah kebersihan diri pasien, misalnya saja pada pasien *bedrest*. Pasien pada awalnya mungkin hanya menderita penyakit X,

tetapi karena tidak diperhatikan kebersihan dirinya, pasien mengalami gangguan pada kulitnya, misalnya gatal- gatal. Hal seperti inilah yang dapat memotivasi perawat yang berpengalaman lebih lama untuk melakukan Tindakan kebersihan pasien untuk dapat meminimalisir terjadinya masalah kesehatan lainnya (Wibowo, 2015).

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat**

Hasil penelitian pada tabel 2 tentang motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa sebagian besar pada kategori tinggi yaitu sebanyak 14 orang (53,8%). Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Wibowo, 2014). Motivasi kerja juga diartikan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja berupa sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2014). Dorongan motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu : *achievement motivation, affiliation motivation, power motivation, employee drives, needs, energize, encourage* dan *exhorting*.

Hasil penelitian pada tabel 3 tentang perilaku *caring* perawat bahwa sebagian besar pada kategori baik dan kurang masing-masing sebanyak 13 orang (50,0%). Perilaku adalah suatu tindakan atau reaksi yang dilakukan seseorang terhadap orang lain. Perilaku perawat dalam pelayanan keperawatan merupakan suatu tanggapan dan tindakan terhadap kebutuhan dan keinginan dari para pasien. *Caring* perawat merupakan sikap peduli yang memudahkan pasien untuk mencapai peningkatan kesehatan dan pemulihan. Perilaku *caring* sebagai bentuk peduli, memberikan perhatian kepada orang lain, berpusat pada orang, menghormati harga diri, dan kemanusiaan, komitmen untuk mencegah terjadinya status kesehatan yang memburuk, memberi perhatian dan menghormati orang lain (Nursalam, 2014).

Hasil analisa bivariat berdasarkan pada tabel 4 tentang motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat menunjukkan bahwa sebagian besar adalah motivasi kerja kategori tinggi dengan perilaku *caring* perawat kategori baik sebanyak 11 orang (84,6%). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Chi Square*, diperoleh nilai *pvalue* = 0,006 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,006 < 0,05$ ), itu artinya ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Yuliana, 2020) menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat pada ruang rawat inap RSUD Kota Madiun. Begitu pula dengan (Puspita & Hidayah, 2019) menunjukkan ada hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. Hasil tersebut sejalan pula dengan (Mulyadi & Katuuk, 2017) didapatkan

bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku perawat di instalasi gawat darurat dan *intensive care unit* di Rumah sakit Pancaran Kasih GMIM Manado.

*Caring* secara umum merupakan suatu kemampuan untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan dengan waspada, perasaan empati pada orang lain dan perasaan cinta atau menyayangi (Kusnanto, 2019). Berikut merupakan perilaku *caring* dalam praktik keperawatan, yaitu : *Maintaining belief* (mempertahankan kepercayaan) Mempertahankan kepercayaan pasien dengan mempercayai kepastian pasien, menghargai nilai yang dimiliki pasien, mempertahankan perilaku penuh pengharapan, dan selalu siap membantu pasien pada situasi apapun. Dan *Knowing* (mengetahui) Merupakan usaha untuk memahami orang lain, merawat orang lain, interaksi antara perawat dengan pasien, tujuannya untuk memahami makna sebuah peristiwa dalam kehidupan yang lain, menghindari asumsi, memusatkan perhatian pada pasien.

Asumsi peneliti semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat, maka semakin baik pula perilaku *caring* perawat kepada pasien. Motivasi kerja sangat diperlukan bagi semua orang khususnya perawat, agar perilaku *caring* perawat terhadap klien semakin meningkat terutama dalam hal kesembuhan klien yang dirawat di RSUD Harapan Insan Sendawar. Tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memberikan pelayanan yang baik, namun jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, maka akan 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 diri perawat itu sendiri dan dari Rumah Sakit tempat bekerja. Dorongan tersebut berupa motivasi yang dapat memicu perawat agar berperilaku *caring* lebih baik lagi dalam melayani dan merawat pasien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan; Pertama, Karakteristik responden di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar Kutai Barat yaitu paling banyak usia kategori dewasa awal (73,1%), jenis kelamin terbanyak adalah perempuan (57,7%), tingkat pendidikan paling banyak Diploma 3 (96,2%) lama bekerja paling banyak 5-10 tahun (53,8%) dan status kepegawaian terbanyak adalah pegawai kontrak (73,1%). Kedua, Motivasi kerja di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar Kutai Barat pada kategori tinggi (53,8%). Ketiga, Perilaku *caring* perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar Kutai Barat pada kategori baik dan kurang masing-masing sebesar (50,0%). Keempat, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar Kutai Barat (pValue = 0,006).

Dalam proses penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, khususnya kepada ibu Niati, A.Md.Kep selaku Kepala Bidang Keperawatan RSUD Harapan Insan Sendawar, dan Cornelius Hariyanto, A.Md.Kep selaku Kepala Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar serta beberapa Rekan Sejawat Perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Harapan Insan Sendawar yang sudah berpartisipasi dalam penelitian serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.



Oleh karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang luar biasa atas bantuannya selama proses penelitian.

## REFERENSI

- Aini, Nur. (2018). *Teori Model Keperawatan: Keperawatan* (Vol. 1). UMMPress.
- DeWit, Susan C., & Williams, Patricia A. (2013). *Fundamental concepts and skills for nursing*. Elsevier Health Sciences.
- Djalil, Rahmat Hidayat, & Katuuk, Helly. (2020). HUBUNGAN PERILAKU CARING DENGAN KEMAMPUAN PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN KESELAMATAN PASIEN DI IGD RSU GMIM PANCARAN KASIH MANADO. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 4(1), 62–73.
- Gurusinga, Rahmad. (2013). *Perilaku caring perawat dan kepuasan pasien rawat inap*. Universitas Sumatera Utara.
- Khodijah, Siti, & Marni, Erna. (2014). Hubungan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 2(4), 175–179.
- Kusnanto, NIDN. (2019). *Perilaku caring perawat profesional*. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga (AUP).
- Liang, Yia Wun, Chen, Wen Yi, Lee, Jwo Leun, & Huang, Li Chi. (2012). Nurse staffing, direct nursing care hours and patient mortality in Taiwan: the longitudinal analysis of hospital nurse staffing and patient outcome study. *BMC Health Services Research*, 12(1), 1–8.
- Mulyadi, Ns, & Katuuk, Mario Esau. (2017). Hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di instalasi gawat darurat dan intensive care unit di rsu pancaran kasih gmim manado. *Jurnal Keperawatan*, 5(2).
- Purwaningsih, Diah Fitri. (2015). Strategi Meningkatkan Perilaku Caring Perawat Dalam Mutu Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 1–6.
- Puspita, Sylvie, & Hidayah, Ardiyanti. (2019). Hubungan motivasi kerja perawat dengan perilaku caring perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 5.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta).
- Wibowo, Monica Melsa Yunita. (2015). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnoverintention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(27), 92–110.
- Yuliana, Eva Vicky. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun*. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN.
- Yuliawati, A. D. (2012). *Gambaran Perilaku Caring Perawat terhadap Pasien di Ruang Rawat Inap Umum RS. Dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor*. Jakarta: UI Press.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).