



**STIKES BETHESDA YAKKUM YOGYAKARTA**

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT  
DI RUANG ISOLASI COVID 19 RS BETHESDA  
YOGYAKARTA TAHUN 2022**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana  
Keperawatan**

**BANGUN WICAKSONO**

**1802010**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM  
YOGYAKARTA**

**2022**

**NASKAH PUBLIKASI**  
**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT**  
**DI RUANG ISOLASI COVID 19 RS BETHESDA**  
**YOGYAKARTA TAHUN 2022**

Disusun Oleh:

Bangun Wicaksono  
1802010

Telah melalui Sidang Skripsi pada: 24 Agustus 2022

**Ketua Penguji**



Vivi Retno Intening, S.Kep.,  
Ns., MAN

**Penguji I**



Indah Prawesti, S.Kep., Ns.,  
M.Kep.

**Penguji II**



I Wayan Sudharta, S.Kep, Ns,  
M.Kep.

Mengetahui:

Ketua Prodi Sarjana Keperawatan  
STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta



(Indah Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN INCENTIVES AND NURSE CARING  
BEHAVIOR IN THE COVID 19 ISOLATION ROOM AT BETHESDA  
HOSPITAL YOGYAKARTA IN 2022**

Bangun Wicaksono<sup>1</sup>, I Wayan Sudharta<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

**Background:** Incentives are awards outside of salary in the form of material and non-material that aim to give high morale at work. Caring behavior is the basis of all nursing actions. Caring behavior is very important in treating patients, especially for Covid-19 isolation room patients who are not allowed to meet with family. Nurses continue to behave in a caring manner by using complete PPE and accepting a high risk of transmission.

**Objective:** To determine the relationship between incentives and caring behavior of nurses in the Covid 19 Isolation Room at Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022.

**Methods:** This type of research is quantitative correlation with a cross sectional approach. Sampling using total sampling with 34 respondents. Measuring tools using observation sheets and questionnaires. Statistical test using Fisher's Exact Test.

**Results:** The results of the Fishers Exact Test with  $\alpha = 0.05$  show – Value  $> = 0.627 > 0.05$  where  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected.

**Conclusion:** There is no relationship between incentives and the caring behavior of nurses in the Covid 19 Isolation Room of Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022.

**Keywords:** Incentive – Caring – Isolation Room

<sup>1</sup>Student of Bachelor of Nursing, Bethesda Institute for Health Sciences

<sup>2</sup>Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Sciences

# HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT DI RUANG ISOLASI COVID 19 RS BETHESDA YOGYAKARTA TAHUN 2022

Bangun Wicaksono<sup>1</sup>, I Wayan Sudharta<sup>2</sup>

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Insentif merupakan penghargaan diluar gaji dalam bentuk material maupun nonmaterial yang bertujuan memberi semangat tinggi dalam bekerja. Perilaku caring merupakan dasar dari seluruh tindakan keperawatan. Perilaku caring sangat penting dalam merawat pasien, terutama pada pasien ruang isolasi covid-19 yang tidak diperbolehkan bertemu dengan keluarga. Perawat tetap berperilaku caring dengan menggunakan APD lengkap dan menerima resiko penularan yang tinggi.

**Tujuan:** Mengetahui hubungan antara insentif dengan perilaku caring perawat di Ruang Isolasi Covid 19 Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022.

**Metode:** Jenis penelitian kuantitatif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan 34 responden. Alat ukur menggunakan lembar observasi dan kuisioner. Uji statistic menggunakan Fishers Exact Test.

**Hasil:** Hasil uji Fishers Exact Test dengan  $\alpha = 0,05$  menunjukkan  $p - Value > \alpha = 0,627 > 0,05$  dimana  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Kesimpulan:** Tidak ada hubungan insentif dengan perilaku caring perawat di Ruang Isolasi Covid 19 Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022.

Kata kunci: Insentif – Caring – Ruang Isolasi

<sup>1</sup>Mahasiswa Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Prodi Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

## **PENDAHULUAN**

Insentif (tunjangan kinerja) merupakan bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan<sup>5</sup>. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan bertujuan memberi semangat tinggi dalam bekerja dan berpretasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi<sup>2</sup>. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan atau perawat diantaranya variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Insentif merupakan salah satu dari variabel organisasi<sup>6</sup>.

Profesi tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien atau klien adalah perawat. Seorang perawat yang sedang bertugas harus mampu melayani pasien atau klien dengan sepenuh hati dan memerlukan kemampuan untuk memperhatikan orang lain, kemampuan intelektual, tehnikal dan interpersonal yang tercermin dalam perilaku caring. Perilaku caring merupakan dasar dari seluruh proses tindakan keperawatan. Perilaku caring yang diberikan oleh seorang perawat dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi pasien atau klien<sup>10</sup>.

Memberikan asuhan keperawatan secara caring tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku perawat yang sederhana, karena caring merupakan bentuk kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik dan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan pasien atau klien terutama berada di RS<sup>6</sup>.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Peneliti menggunakan *total sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 34 responden. Pengumpulan data menggunakan lembar observasi dan kuesioner. Insentif perawat diukur dengan menggunakan skala linkert, dan perilaku *caring* perawat diukur dengan *Caring Behavior Checklist* (CBC).

## HASIL

### 1. Karakteristik Responden

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2022

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17-25 tahun	0
	26-35 tahun	21
	36-45 tahun	5
	46-55 tahun	8
Jenis Kelamin	Laki – laki	5
	Perempuan	29
Pendidikan Terakhir	DIII	32
	S1	0
	SI Ners	2
Lama Bekerja	≤ 5 tahun	0
	> 5 tahun	34
Insentif	Tinggi	0
	Sedang	20
	Rendah	12
Perilaku <i>Caring</i>	Ada	29
	Tidak Ada	5

#### Usia

21 (61,8%) berusia 26-35 tahun, 8 (23,5%) berusia 46-55 tahun, 5 (14,7%) berusia 36-45 tahun, dan 0 (0%) berusia 17-25 tahun.

#### Jenis Kelamin

29 (85,3%) adalah perempuan dan 5 (14,7%) adalah laki-laki.

#### Pendidikan Terakhir

32 (94,1%) pendidikan DIII, 2 (5,9%) pendidikan SI Ners, 0 (0%) pendidikan SI.

#### Lama Bekerja

34 (100%) responden bekerja lebih dari 5 tahun, 0 (0%) responden bekerja sama kurang dari 5 tahun.

### 2. Distribusi Frekuensi Insentif

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Insentif Perawat Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2022

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
---------------	-----------	----------------

Tinggi	0	0
Sedang	20	58,8
Rendah	12	41,2

Tabel 2 distribusi frekuensi insentif menunjukkan bawah dari 34 responden, yang paling banyak pada kategori sedang berjumlah 20 responden (58,8%), sedangkan sisanya pada kategori rendah berjumlah 12 responden (41,2%), dan tidak ada responden masuk ke kategori tinggi (0%).

### 3. Distribusi Frekuensi Perilaku *Caring*

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Perilaku *Caring* Perawat Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2022

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Ada	29	85,3
Tidak Ada	5	14,7

Tabel 3 distribusi frekuensi perilaku *caring* menunjukkan bawah dari 34 responden, yang paling banyak pada kategori ada berjumlah 29 responden (85,3%), sedangkan sisanya pada kategori tidak ada berjumlah 5 responden (14,7%).

### 4. Hubungan insentif dengan perilaku *caring* perawat

Tabel 4

Hubungan Insentif dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Isolasi Covid 19 Rs Bethesda Yogyakarta Tahun 2022

	Insentif	Sedang	Rendah	Total	<i>Alpa</i> ( $\alpha$ )	$\rho$ value
Perilaku <i>Caring</i>						
Ada		18	11	29	0,05	0,0,627
Tidak Ada		2	3	5		
Total		20	14	34		

Hasil uji *Fishers Exact Test* didapatkan nilai  $\rho$  value = 0,627.  $\rho$  value >  $\alpha$  (0,627 > 0,05), yang bermakna tidak ada hubungan antara insentif dengan perilaku *caring* perawat di ruang Isolasi Covid 19 Rs Bethesda Yogyakarta Tahun 2022.

## PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan hasil bahwa dari 34 responden, karakteristik usia responden didominasi 26-35 tahun yaitu sebanyak 21 responden (61,8%). Semakin tua usia perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman<sup>1</sup>. Usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas perawat<sup>1</sup>. Semakin bertambah usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan setiap individu. Menurut peneliti, semakin bertambah usia individu dapat mempengaruhi perilaku caring yang ditampilkan oleh seorang perawat, namun bukan menjadi penentu perilaku caring perawat yang ditampilkan atau tidak ditampilkan, karena faktor penentu berada di setiap individu. Walaupun usia dapat mempengaruhi pendewasaan individu, namun tidak selalu individu tersebut akan mempengaruhi perilaku caring yang tinggi<sup>1</sup>.

Karakteristik jenis kelamin responden didominasi perempuan yaitu sebanyak 29 responden (85,3%). Sebagian besar perawat adalah perempuan karena dunia keperawatan mencerminkan figur seorang wanita dalam memberikan asuhan keperawatan, kasih sayang, dan bantuan kepada pasien. Menurut peneliti, dalam penelitian ini memiliki mayoritas responden perempuan dari pada laki-laki karena selain perempuan yang lebih banyak bekerja di bidang keperawatan, juga kepekaan seorang perempuan terhadap situasi yang terjadi lebih tinggi dibandingkan dengan laki – laki<sup>7</sup>. Tetapi tidak sepenuhnya benar bahwa laki-laki tidak memiliki perilaku caring, karena perawat laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki peluang untuk berperilaku caring. Tidak ada korelasi yang bermakna antara jenis kelamin dengan perilaku caring. Perawat baik laki-laki ataupun perempuan memiliki peluang yang sama dalam berperilaku caring kepada pasien<sup>8</sup>.

Karakteristik pendidikan terakhir responden didominasi DIII yaitu sebanyak 32 responden (94,1%). Menurut Potter dan Perry (2012), menyatakan bahwa lulusan diploma dan sarjana muda merupakan sumber daya yang signifikan

dalam dunia kerja<sup>7</sup>. DIII Keperawatan menghasilkan keperawatan generalis sebagai perawat vokasional yang diharapkan memiliki pengetahuan dan mampu memanfaatkan teknologi keperawatan dalam melakukan asuhan keperawatan yang professional<sup>7</sup>. Menurut peneliti, pendidikan DIII memiliki tingkat pendidikan yang mudah dilakukan serta memiliki nilai keterampilan yang baik. Apabila pendidikan seorang perawat dilanjutkan ke jenjang berikutnya dengan pendidikan sarjana, karena semakin tinggi pendidikan seorang individu maka tinggi pula keterampilan dan tingkat pemahamannya. Pendidikan seorang individu berpengaruh terhadap pola pikir individu tersebut, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir individu yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir individu yang berpendidikan tinggi<sup>1</sup>.

Karakteristik lama bekerja responden didominasi > 5 tahun yaitu sebanyak 34 responden (100%). Semakin lama seseorang bekerja akan semakin banyak pengalaman yang diperoleh, maka seseorang semakin terarah dan bijaksana dalam berperilaku atau melakukan suatu tindakan. Menurut peneliti, lama bekerja dapat mempengaruhi perilaku caring yang dilakukan oleh seorang perawat, karena perawat tersebut lebih peka, mudah bergaul dan mudah berkomunikasi dengan baik dengan pasien<sup>8</sup>.

## 2. Insentif

Karakteristik insentif berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 34 responden, karakteristik insentif paling banyak pada kategori sedang sebanyak (58,8%), sedangkan sisanya pada kategori rendah sebanyak (41,2%). Responden tidak ada dengan kategori tinggi dalam penelitian ini (0%). Hasil analisa menunjukkan bahwa insentif pada responden dalam kategori sedang. Menurut peneliti, insentif didominasi kategori sedang karena insentif dapat meningkatkan daya kerja perawat. Insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi supaya kinerjanya semakin meningkat dari waktu ke waktu<sup>11</sup>.

### 3. Perilaku *Caring*

Karakteristik perilaku *caring* perawat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 34 responden, karakteristik perilaku *caring* perawat paling banyak pada kategori ada sebanyak (85,3%), sedangkan sisanya pada kategori tidak ada sebanyak (14,7%). Hasil analisa menunjukkan bahwa perilaku *caring* pada responden dalam kategori ada. Menurut peneliti, perilaku *caring* dalam kategori ada karena dasar dari asuhan keperawatan yaitu *caring* serta perawat didominasi perempuan. *Caring* sebagai dasar dan pusat dalam asuhan keperawatan. *Caring* memberikan kemampuan pada perawat untuk memahami dan menolong pasien<sup>9</sup>. Perilaku yang ditampilkan oleh perawat adalah 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 klien<sup>4</sup>.

Perawat perempuan memiliki insting dan sifat kelembutan karena konsep awal keperawatan dalam sejarahnya adalah *mother insting*. Perawat perempuan cenderung lebih berperilaku *caring* terhadap pasien. Perilaku *caring* ada dikarenakan mayoritas usia responden pada kisaran 23-50 tahun, semakin bertambah usia perawat semakin *caring*, disebabkan seorang perawat semakin sabar, berpengalaman dan akan lebih dewasa<sup>8</sup>.

Fakta penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini berusia 26-35 tahun, fakta tersebut membuktikan bahwa perawat ruang isolasi covid-19 Rumah Sakit Bethesda termasuk dalam kategori dewasa awal yang berhubungan dengan kebijaksanaan dan kesabaran dalam perilaku *caring* terhadap pasien. Tingkat pendidikan individu mempengaruhi tingkat kemampuan dalam berperilaku *caring* terhadap pasien<sup>8</sup>.

### 4. Hubungan insentif dengan perilaku *caring* di ruang isolasi covid 19

Hasil penelitian ini diperoleh insentif didominasi kategori sedang berjumlah 20 responden dan perilaku *caring* didominasi kategori ada berjumlah 29 responden. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p \text{ value} = 0,627 > \alpha (0,627 >$

0,05), yang bermakna tidak ada hubungan antara insentif dengan perilaku caring perawat di ruang Isolasi Covid 19 RS Bethesda Yogyakarta Tahun 2022. Menurut peneliti, pada penelitian ini tidak ada hubungan antara insentif dengan perilaku caring sejalan dengan peneliti sebelumnya, dimana tidak ada hubungan antara reward dengan perilaku caring.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak ada hubungan antara reward dengan perilaku caring perawat pelaksana<sup>6</sup>. Tidak ada hubungan antara insentif dengan perilaku caring bisa disebabkan karena insentif bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku caring perawat diantaranya faktor psikologis, individu, organisasi,<sup>3</sup>.

Perilaku caring dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor individu dan faktor organisasi. Menurut Gibson, James & John, Faktor psikologis yaitu, sikap, kepribadian, motivasi, tingkat sosial, dan karakteristik demografis. Faktor individu yaitu, kecerdasan emosional, latar belakang, keterampilan, umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Faktor organisasi yaitu, sifat kepemimpinan, imbalan/reward, sumber daya manusia, struktur organisasi, dan pekerjaan<sup>3</sup>.

Pada penelitian ini terdapat faktor individu dan organisasi. Faktor individu disebabkan oleh umur, jenis kelamin dan pendidikan. Menurut Siagian semakin tua usia perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman<sup>1</sup>. Perawat perempuan memiliki insting dan sifat kelembutan karena konsep awal keperawatan dalam sejarahnya adalah mother insting<sup>8</sup>. Pendidikan seorang individu berpengaruh terhadap pola pikir individu tersebut, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir individu yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir individu yang berpendidikan tinggi<sup>1</sup>.

Faktor organisasi disebabkan oleh adanya imbalan/insentif. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi supaya kinerjanya semakin meningkat dari waktu ke waktu<sup>11</sup>.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan perilaku caring perawat pada ruang Isolasi Covid 19 Rs Bethesda Yogyakarta Tahun 2022, kesimpulan penelitian menunjukkan:

1. Usia responden terbanyak pada kelompok 26-35 tahun, jenis kelamin terbanyak adalah perempuan, pendidikan terbanyak D3 dan lama bekerja terbanyak >5 tahun.
2. Insentif didominasi dengan kategori sedang berjumlah 58,8%.
3. Perilaku caring didominasi dengan kategori ada berjumlah 85,3%.
4. Hasil uji statistik menggunakan uji Fishers Exact Test didapatkan nilai  $p$  value =  $0,627 > \alpha$  ( $0,627 > 0,05$ ), yang berarti tidak ada hubungan antara insentif dengan perilaku caring.

### **B. Saran**

1. Bagi Manajemen RS Bethesda Yogyakarta  
Perlu melakukan evaluasi kembali terkait insentif yang diberikan, serta mereview perilaku caring yang ditampilkan oleh perawat untuk mengetahui efektifitas pemberian insentif terhadap perilaku caring.
2. Bagi Kepala Ruang  
Sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku caring perawat terutama pada saat melakukan tindakan keperawatan, guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan terutama di ruang isolasi Covid-19 RS Bethesda Yogyakarta.
3. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian ini, semoga dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh insentif dengan perilaku *caring* perawat di ruang isolasi Covid-19 RS Bethesda Yogyakarta Tahun.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini, semoga dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh insentif dengan perilaku *caring* perawat di ruang isolasi Covid-19 RS Bethesda Yogyakarta Tahun.

### UCAPAN TERIMAKASIH

1. Bapak Dr. Purwoadi Sujatno, Sp.PD.,MPH selaku Ditektur Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
2. Ibu Nurlia Ikaningtyas, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D., NS. selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
3. Ibu Vivi Retno Intening, S.Kep., Ns., MAN selaku Ketua Penguji.
4. Ibu Indah Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep. selaku Penguji 1.
5. Bapak Wayan Sudharta, S.Kep, Ns, M.Kep. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis selama masa pembuatan skripsi.
6. Kedua orang tua dan keluarga besar dalam memberikan dukungan baik materi dan non materi.
7. Teman-teman Prodi Sarjana Keperawatan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dan semangat.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, atas bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
2. Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). *In Diponegoro Journal of Management*.<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13249>
3. Febronia Nabon. (2021). Hubungan Perilaku Caring Dengan Response Time

Perawat Pada Penanganan Pasien Gawat Darurat Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Igd Rumah Sakit Siloam Yogyakarta Tahun 2021. Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta.

4. Firmansyah, C. S., Noprianty, R., & Karana, I. (2019). Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(1), 33. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.40957>
5. Hardani, L., Bachri, A. A., & Dahniar. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1), 23–37.
6. Sumarni, T., & Naili, Y. T. (2017). Hubungan Reward Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang. *Viva Medika*, 10, 64–71.
7. Vicky Setiarini. (2018). Identifikasi Pengetahuan Perawat Gawat Darurat Tentang Triage. 5, 730–736.
8. Wahyudi, Sutria, E., Ashar, M., & Syisnawati. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Perawatan Interna. *Of Islamic Nursing*, 2(2), 83–92.
9. Watson, J. (2019). Assessing and Measuring Caring in Nursing and Health Science: Third Edition. In M. Zuccarini (Ed.), 3.
10. Yustisia, N., Utama, T. A., & Aprilatutini, T. (2020). Adaptasi Perilaku Caring Perawat pada Pasien Covid-19 di Ruang Isolasi. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu*. <https://doi.org/10.36085/jkmu.v8i2.1059>
11. Zaenudin, A. (2016). Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Ban Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun. 124.