MEDIA KEPERAWATAN INDONESIA
Jl. Kedungmundu Raya No. 18 Semarang Gedung NRC Universitas Muhammadiyah Semarang Phone: 02476740287, Fax: 02476740287 Email: mki@unimus.ac.id



Research article

Check for updates

Motivation and Employee Engagement Approach to the Performance of Inpatient Nurses

Seno Hartono[1], **Tri Hartiti**[1], **Rahayu Astuti**[1]

[1] Magister Keperawatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Indonesia

Article Info

Article History:
Submitted: July 28th, 2025
Accepted: July 31st, 2025
Published: August 3rd, 2025

Keywords:
motivation; employee engagement; nurse performance; inpatient ward; hospital

Abstract

Nurse performance in inpatient wards is a key factor in determining the quality of hospital services. Effective motivation and employee engagement are crucial strategies for improving employee morale and loyalty. The objective of the research is to analyze the influence of work motivation and employee engagement levels on nurse performance in the inpatient wards of a Regional Public Hospital (RSUD). This research used the quasi-experimental pre-post test with a control group design, where the intervention group was given motivation training for 2 days, modules, and mentoring, while the control group was only given modules, with a total sample of 160, 80 nurse respondents in the intervention group, and 80 nurse respondents in the control group. Data analysis using paired sample T-tests and independent sample T-tests. There is a difference in the average increase in nurse performance before and after being given employee engagement motivation (p-value = 0.000). There is a difference in the increase in nurse performance after being given training, modules, and motivational mentoring in the intervention group of 35.36 compared to the control group given the motivation module of 11.1 (p-value = 0.000). meaning there is a significant influence after being given employee engagement motivation training on improving nurse performance in the intervention group. Nurse motivation and employee engagement in providing nursing care are effective in improving the performance of inpatient ward nurses in hospitals.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memperhatikan mutu dan keselamatan pasien. Pelayanan kesehatan yang bermutu memiliki karakter aman, tepat waktu, efisien, efektif, berorientasi pada pasien, adil, dan terintegrasi. Mutu pelayanan keperawatan merupakan hasil kinerja yang ditampilkan perawat, sehingga kualitas pelayanan perawat sangat penting dalam meningkatkan kepuasan pasien.

Penelitian oleh Mubin dan Jalal (2014) menunjukkan adanya hubungan antara

Corresponding author:
Seno Hartono
Email: jisen7578@gmail.com
Media Keperawatan Indonesia, Vol 8 No 2, August 2025
e-ISSN: 2615-1669
ISSN: 2722-2802
DOI: 10.26714/mki.8.2.2025.108-107

mutu pelayanan keperawatan dengan kepuasan pasien, di mana semakin tinggi mutu pelayanan keperawatan maka semakin tinggi pula kepuasan pasien. Penelitian lain oleh Apriani M (2020) juga menyebutkan bahwa kinerja perawat berhubungan dengan mutu pelayanan keperawatan pada unsur daya tanggap.

Kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor lainnya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien merasa puas atau tidak puas.

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi juga disebut sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja optimal. Kunci motivasi ada 3 unsur yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Konsep teori dari Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) menyatakan bahwa manusia memiliki kecenderungan berperilaku negatif (Teori X) dan positif (Teori Y), sehingga perlu adanya motivasi terhadap karyawan. Manajer harus memahami karakteristik karyawan untuk memberikan motivasi yang berbeda. Penelitian Sonia dan Gurning (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat melalui kinerja yang baik, salah satunya ditunjukkan bila mereka memiliki employee engagement (keterikatan kerja). Pelayanan di rumah sakit dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pasien. Hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Oktober-Desember 2022 menunjukkan tingkat kepuasan pasien rawat inap sebesar 84,83%, yang belum mencapai Standar Pelayanan Minimal (SPM) >90%. Selain itu, masih ada keluhan atau komplain yang masuk ke RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus pada tahun 2023, seperti penanganan perawat yang kurang tanggap, komunikasi yang kurang, perawat yang asyik mengobrol, dan fasilitas yang rusak.

Hasil studi pendahuluan kepada 10 perawat di RSUD dr. Loekmono Hadi menunjukkan bahwa 8 perawat mengaku memiliki motivasi tidak menentu dan 2 di antaranya cemas dengan status pekerjaannya sebagai pegawai kontrak. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, diperlukan upaya dari manajemen rumah sakit untuk memberikan motivasi menggunakan teknik employee engagement.

Harapannya, karyawan akan memiliki rasa memiliki rumah sakit sehingga lebih peduli terhadap pelanggan atau pasien. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Efektifitas Motivasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat ruang Rawat Inap di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitaitf dengan pendekatan quasi experiment pre-post test with control group design. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah adalah perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap dewasa RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus (147 orang) dan RSUD RAA Soewondo Pati (138 orang), dengan total populasi 285 orang perawat pelaksana. Sampel

penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus sebagai kelompok intervensi dan perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa RSUD RAA Soewondo Pati sebagai kelompok kontrol. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara non-random yang mengutamakan kriteria atau tujuan penelitian.

Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan pendekatan rumus Lameshow, dengan mempertimbangkan perkiraan drop out sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan, besar sampel penelitian ini adalah 80 responden perawat. Peneliti menentukan kelompok intervensi sejumlah 80 responden perawat di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus dan 80 responden perawat di RSUD RAA Soewondo Pati sebagai kelompok kontrol. Pemilihan responden mempertimbangkan persamaan karakteristik pasien dan beban kerja perawat.

Instrument penelitian ini berupa Kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terkait Motivasi Employee Engagement dan kinerja perawat. Lembar Observasi Penilaian Kinerja Perawat berjumlah 45 pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan tentang kehandalan 10 pertanyaan, daya tanggap 10 pertanyaan, Jaminan 5 pertanyaan, Empati 10 pertanyaan, dan wujud nyata 10 pertanyaan dengan alternatif jawaban Ya (skor 1) dan tidak (skor 0) dengan nilai terendah 0, dan nilai tertinggi 45. Lembar Observasi Penilaian Kinerja Perawat berjumlah 18 pertanyaan dengan alternatif jawaban Tidak pernah (skor 1), Jarang (skor 2), Sering (skor 3) dan Selalu (skor 4) dengan nilai terendah 18, dan nilai tertinggi 72.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata umur responden pada grup intervensi dan kontrol relatif hampir sama yaitu pada umur 39 tahun untuk grup intervensi dan 40 tahun pada grup kontrol. Umur minimal dikedua grup yaitu 26 tahun dengan umur tertinggi yang menjadi responden adalah 58 tahun (grup intervensi) dan 57 tahun (grup kontrol). Responden terbanyak pada grup intervensi berusia 40 tahun sedangkan pada grup kontrol responden terbanyak berusia 39 tahun.

Hasil penelitian ini dapat diketahui juga jika bahwa lama kerja perawat rata-rata adalah 13 di kelompok Intervensi dan 12 tahun di kelompok Kontrol. Pada grup intervensi, responden mayoritas telah bekerja salama 6 tahun sedangkan pada grup kontrol responden mayoritas telah bekerja selama 9 tahun di RS tersebut. Pengalaman kerja paling lama adalah 36 tahun pada grup intervensi sedang pada grup kontrol pengalaman kerja paling lama adalah 30 tahun.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak yang menjadi bagian dari penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 55 (68.8%) pada grup intervensi dan 58 (72.5%) pada grup kontrol. Tingkat pendidikan responden diantara kedua grup rata-rata telah tamat dari pendidikan Ners yaitu sebanyak 45 (56,2%) pada grup intervensi dan 53 (66,2%) pada grup kontrol. Status pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini adalah PNS yaitu sebanyak 35 (43,8%) grup intervensi dan 45 (56,2%) pada grup kontrol sedangkan lainnya memiliki status pegawai sebagai PPPK, BLUD dan Kontrak Daerah.

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan Umur dan Lama Kerja

Karakteristik	Kelompok Intervensi(n=80)		Kelompo Kontrol(n=80)	
	min - max	Mean ± SD	min - max	Mean ± SD
Umur (Tahun)	26–58	39.05 ± 8.041	26–57	40.00 ± 5.646
Lama Kerja (Tahun)	1-36	13,60 ± 7.941	1-30	12.21 ± 6.797

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Status Pegawai

Karakteristik	Kelompok Intervensi		Kelompok Kontrol	
	f	%	f	%
Jenis Kelamin				
Laki-laki	25	31,2	22	27.5
Perempuan	55	68,8	58	72.5
Tingkat Pendidikan				
Diploma	35	43,8	27	33.8
Ners	45	56,2	53	66.2
Status Pegawai				
PNS JFT	35	43.8	45	56,2
PPPK	2	2,5	7	8,8
BLUD	20	25,0	14	17,5
Kontrak	23	28,7	14	17,5
Jumlah	80	100	80	100

Sumber : Data Primer, 2025

Kinerja Perawat

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa kinerja perawat pada grup intervensi cenderung memiliki kinerja yang baik karena terdapat perbedaan nilai frekuensi pada kinerja baik antara sebelum dan setelah intervensi yaitu dari 41 (51,3%) responden naik menjadi 79 (98,7%) responden. Hal ini berbeda dengan grup kontrol yang hanya memiliki kenaikan sebanyak 1 responden setelah dilakukan penelitian pada kategori Kinerja baik yaitu dari 44 (55.0%) responden naik menjadi 45 (56,3%) responden.

Perbedaan Kinerja Perawat pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Intervensi

Dari tabel 4. dapat diketahui Nilai p-value untuk perbedaan “Kinerja Perawat Pra-Motivasi antar kelompok adalah 0.384 (p>0.05) menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik dalam rata-rata kinerja perawat antara kelompok kontrol dan kelompok intervensi sebelum intervensi motivasi diberikan. Ini sangat penting karena menegaskan bahwa kedua kelompok adalah setara pada awal penelitian, sehingga setiap perubahan yang diamati setelah intervensi dapat diatribusikan pada intervensi itu sendiri.

Nilai p untuk perbedaan "Kinerja Perawat Pasca Motivasi" antar kelompok adalah < 0,001. Karena p<0,05, terdapat perbedaan Kinerja Perawat yang sangat signifikan secara statistik antara kelompok kontrol dan intervensi setelah intervensi motivasi. Kelompok intervensi (Mean = 41,19) memiliki kinerja yang secara signifikan lebih tinggi daripada kelompok kontrol (Mean = 35,64).

Tabel 3
Variabel Kinerja Perawat

Kelompok	Karakteristik	Pre Intervensi		Post Intervensi	
		f	%	f	%
Kelompok Intervensi	Kinerja Kurang	0	0.0	0	0.0
	Kinerja Cukup	39	48.7	1	1.3
	Kinerja Baik	41	51.3	79	98.7
Kelompok Kontrol	Kinerja Kurang	0	0.0	0	0.0
	Kinerja Cukup	36	45.0	35	43.7
	Kinerja Baik	44	55.0	45	56.3
	Jumlah	80	100	80	100

Sumber : Data Primer, 2025

Tabel 4
Perbedaan Kinerja Perawat pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Intervensi

Kelompok Kinerja	Kelompok Kontrol Mean ± SD	Kelompok Intervensi Mean ± SD	*p*-Value
Kinerja Perawat Pre Motivasi	35,62 ± 2,65	35,64 ± 3,27	0,384
Kinerja Perawat Post Motivasi	35,64 ± 2,56	41,19 ± 2,09	0,001
p-Value	0,085	0,000	

Sumber : Data Primer, 2025

PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini antara lain ; Umur responden, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Status Kepegawaian, Lama Bekerja di Rumah Sakit. Variabel ini merupakan variabel perancu dalam penelitian Efektifitas Motivasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat ruang Rawat Inap di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus dan RSUD RAA Soewondo Pati.

Umur

Umur produktif karyawan di Indonesia sering disebut antara 15-54 atau 15-60 tahun. Pada rentang usia ini, kemampuan fisik dan mental cenderung optimal. Namun, setelah usia tertentu, kemampuan fisik atau mental dapat menurun secara perlahan (Departemen Kesehatan RI, 2003; Suma'mur, 2014)(51)

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kebutuhan karyawan dapat bervariasi antar kelompok usia. Misalnya, karyawan yang lebih muda mungkin lebih termotivasi oleh kesempatan karier dan pengembangan, sementara karyawan yang lebih tua mungkin lebih menghargai kepuasan kerja intrinsik dan stabilitas. Umur responden pada kelompok intervensi rata-rata berumur 39 tahun, termuda berumur 26 tahun dan yang tertua berumur 58 tahun dan di kelompok kontrol rata-rata responden berumur 40 tahun dengan responden termuda berumur 26 tahun dan yang tertua berumur 57 tahun. Umur memengaruhi motivasi karena kebutuhan, tujuan hidup, dan prioritas individu berubah seiring bertambahnya usia.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa umur perawat yang lebih tua cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena pengalaman yang lebih banyak (Ginting 2022)(52)

Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden pada kelompok intervensi didominasi perempuan yaitu sebanyak 55 orang dari 80 orang sedang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang di kelompok kontrol juga didominasi

perempuan dengan jumlah 58 orang dan laki-lakinya berjumlah 22 orang. Jenis kelamin dapat memengaruhi motivasi kerja karena perbedaan biologis, psikologis, dan sosial budaya antara laki-laki dan perempuan.

Hasil penelitian mengenai hubungan jenis kelamin dengan kinerja perawat beragam. Ada yang menemukan tidak ada perbedaan signifikan antara perawat laki-laki dan perempuan dalam hal kinerja, sementara yang lain menemukan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat motivasi dan engagement yang lebih tinggi (yanti, 2022)(53)

Tingkat Pendidikan

Hasil Penelitian menunjukkan Tingkat pendidikan responden diantara kedua grup rata-rata telah tamat dari pendidikan Ners yaitu sebanyak 45 (56,2%) pada grup intervensi dan 53 (66,2%) pada grup kontrol. Tingkat pendidikan perawat seringkali dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bawa Perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Ginting, 2022)

Tingkat pendidikan perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan employee engagement, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat. Perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang lebih luas, membentuk dasar yang kuat untuk kinerja profesional.

Status Kepegawaian

Hasil penelitian terkait status pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa PNS yaitu sebanyak 35 (43,8%), PPPK sebanyak 2 (2,5%), BLUD sebanyak 20 (25%), Kontrak sebanyak 23 (28,7%) pada Kelompok Intervensi dan pada Kelompok Kontrol menunjukkan jumlah PNS sebanyak 45 (56,2%), PPPK sebanyak 7 (8,8%), BLUD sebanyak 14 (17,5%), Kontrak sebanyak 14 (17,5%)..

Status kepegawaian memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi dan employee engagement perawat, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja perawat. Di Indonesia, status kepegawaian perawat umumnya bervariasi, seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), BLUD, dan kontrak. Perbedaan hak, kewajiban, dan jaminan yang melekat pada setiap status ini sangat memengaruhi bagaimana perawat merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

Lama Kerja

Hasil penelitian diketahui bahwa lama kinerja perawat rata-rata adalah 13 di kelompok Intervensi dan 12 tahun di kelompok Kontrol. Pada grup intervensi, responden mayoritas telah bekerja salama 6 tahun sedangkan pada grup kontrol responden mayoritas telah bekerja selama 9 tahun di RS tersebut. Pengalaman kerja paling lama adalah 36 tahun pada grup intervensi sedang pada grup kontrol pengalaman kerja paling lama adalah 30 tahun. Pengalaman kerja yang lebih lama dapat memberikan keuntungan dalam hal kinerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Perawat yang lebih berpengalaman memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas-tugas mereka dan bagaimana cara menanganinya secara efektif (Ginting, 2022)(53)

Lama bekerja perawat di rumah sakit memiliki pengaruh yang kompleks terhadap motivasi dan employee engagement, yang pada akhirnya

memengaruhi kinerja. Hubungannya tidak selalu linear; ada fase-fase yang dapat memengaruhi perawat secara positif atau negatif.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit. Hal ini dibuktikan dengan hasil hasil uji statistik berada dalam daerah penolakan (yaitu, nilai $p \leq 0,05$). maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Pengaruh Motivasi ini terlihat setelah dilakukan pelaksanaan pelatihan dalam bentuk In House Trainning terhadap kelompok Intervensi yaitu perawat ruang rawat inap RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus yang diselenggarak secara bertahap pada tanggal 17-18 Februari 2025 sejumlah 40 perawat dan tanggal 24-25 Februari 2025 sejumlah 40 perawat.

Tingkat motivasi responden pada grup intervensi sebelum dilakukan pelatihan IHT Motivasi dan Employee Engagement memiliki motivasi baik sebanyak 44 (55.0%) responden dan motivasi cukup sebanyak 36 (45.0%) responden, sedangkan tingkat motivasi setelah dilakukan pelatihan IHT Motivasi dan Employee Engagement cenderung memiliki kenaikan pada motivasi baik menjadi 64 (80.0%) responden. Gambaran motivasi baik juga terlihat pada grup kontrol dimana responden memiliki motivasi baik sebelum penelitian yaitu sebanyak 56 (70.0%) responden, naik menjadi 76 (95.0%) setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa kedua kelompok sama-sama mengalami kenaikan motivasi.

Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivator intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja. Perawat yang merasa dihargai dan memiliki tujuan kerja yang jelas cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi, disiplin, serta kepedulian terhadap pasien.

Hubungan antara Motivasi, Employee Engagement, dan Kinerja Perawat

Secara simultan, motivasi dan employee engagement memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Analisis regresi ganda yang dilakukan menunjukkan bahwa kedua variabel ini berkontribusi secara kolektif terhadap variasi kinerja perawat di ruang rawat inap. Artinya, pendekatan manajemen yang menyeimbangkan pemenuhan kebutuhan motivasional dan peningkatan keterlibatan kerja akan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja keperawatan.

Hasil ini juga mendukung berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi dan engagement adalah fondasi penting dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pelayanan kesehatan. Di lingkungan kerja seperti rumah sakit, di mana tekanan tinggi dan ekspektasi terhadap kualitas layanan sangat besar, kombinasi motivasi dan engagement terbukti mampu memelihara performa dan kesejahteraan tenaga keperawatan.

SIMPULAN

Motivasi terbukti menjadi faktor pendorong utama bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik. Employee engagement memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi dan membangun employee engagement yang tinggi terhadap Rumah Sakit. Pemberian modul dan pelaksanaan pelatihan motivasi dan employee engagement dapat meningkatkan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD dr.

Loekmono Hadi Kudus dan RSUD RAA Soewondo Pati.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden perawat yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

REFERENSI

[1] Susiana S. Angka Kematian Ibu : Faktor Penyebab Dan Upaya Penanganannya. Jakarta: EGC; 2019.

[2] Hasuki I. Buku Saku Perawatan Kesehatan Ibu dan Anak. Jakarta: EGC; 2017.

[3] Nursalam. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Jakarta: Medika Salemba; 2020.

[4] Utami S. Pengembangan Model Pemberdayaan Keluarga Berbasis Hpm (Health Promotion Model) Dalam Pemanfaatan Buku KIA Untuk Deteksi Dini Penyimpangan Pertumbuhan Dan Perkembangan Anak Di Surabaya. Surabaya: 2020.

[5] Holness N. High-Risk Pregnancy. Florida: Florida International University. Nursing.Theclinics.Com; 2018.

[6] Prawirohardjo S. Ilmu Kebidanan Sarwono Prawirohardjo. PT. Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo; 2014.

[7] Meisuri NP, Irianto MG, Ungu B. Faktor Determinan yang Mempengaruhi Kejadian Kematian Perinatal Determinant Factors Affecting Perinatal Mortality Occurrence. Majority Journal 2018;7:121–7.

[8] Risiko K, Di T, Desita BPM, Sit S. Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Ibu Hamil Dengan Desa Pulo Ara Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2021 2021;7:427–38.

[9] A, Wawan dan M D. Teori Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia. Jakarta: Nuha Medika; 2019.

[10] Asta D. Teori dan Konsep Perilaku dalam Psikologi. Jakarta: Bima Pusaka; 2019.

[11] Ghufron, M N, Risnawati R. Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media (Cetakan Kedua); 2017.

[12] Sariffuddin. Buku Ajar Pengembangan Masyarakat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2017.

[13] Friedman, M M. Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Riset, Teori & Praktik. Jakarta: EGC; 2017.

[14] Desiyanti Simatupang E, W Nusawakan A, Sujana T. Pengalaman Ibu Dalam Mendapatkan Dukungan Keluarga Terkait Antenatal Care K4 Di Puskesmas Sidorejo Lor Salatiga. Jurnal Kesehatan Kusuma Husada 2022;13:119–26. https://doi.org/10.34035/jk.v13i1.785.

[15] Taviyanda D, Erawati. Gambaran Dukungan Sosial Keluarga (Suami) pada Ibu Hamil yang Melakukan Kunjungan Antenatal Care. Jurnal STIKES 2017;10:1–7.

[16] Azwar S. Sikap Manusia (Teori dan Pengukurannya). Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2017.

[17] Aritonang J, Nugraeny L, Sumiatik, Siregar RN. Peningkatan Pemahaman Kesehatan pada Ibu hamil dalam Upaya Pencegahan COVID-19. Jurnal SOLMA 2020;9:261–9. https://doi.org/10.22236/solma.v9i2.5522.

[18] Mardiyanti I, Nursalam N, Devy SR, Nahdlatul U, Surabaya U, Nursing C, et al. Family Empowerment Model on Early Detection Ability Of High risk Pregnancy. European Journal of Molecular & Clinical Medicine 2020;07:1111–31.