

Analisa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Non PNS Di RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara

Analysis of Factors Influencing the Performance of Non-PNS Nurses at Gunung Tua Regional Hospital, North Padang Lawas Regency

Cut Shanaz Dhiya Shafira*¹, Nuraini², Ramadhani Syafitri Nasution³, Sitti Subaedah⁴ &
Miskah Afriany⁵

^{1,2,3,4,5} Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

Disubmit: 20 Januari 2026; Diproses: 29 Januari 2026; Diaccept: 28 Februari 2026; Dipublish: 31 Maret 2026

*Corresponding author: E-mail: ngiotensin0602@gmail.com

Abstrak

Perawat merupakan “the caring profession” yang memberikan pelayanan keperawatan selama 24 jam bagi pasien secara berkesinambungan. Perawat yang berkinerja dengan baik dan profesional dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa faktor yang memengaruhi kinerja perawat Non PNS di RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan desain cross sectional. Populasi yang diambil adalah keseluruhan perawat dengan jumlah 68 orang dengan metode penarikan sampel secara total sampling. Analisis data menggunakan univariat, bivariat dengan uji chi square, dan multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan ($p=0,002$), imbalan ($p=0,000$), sikap ($p=0,000$), motivasi ($p=0,004$), dan hubungan interpersonal ($p=0,003$) terhadap kinerja perawat non PNS. Tidak terdapat pengaruh pendidikan ($p=0,835$). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel imbalan adalah ($p=0,001$; Exp (B)=3,122 95%CI 1,483-8,182) yang artinya bahwa variabel imbalan berpeluang 3 kali lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, imbalan, sikap, motivasi, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat non PNS. Tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kinerja Perawat; Imbalan; Kepemimpinan; Motivasi

Abstract

Nurses are the caring profession that provides 24-hour nursing services for patients continuously. Nurses who perform well and professionally can improve the quality of hospital services, thereby improving public health. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the performance of non-civil servant nurses at Gunung Tua Regional General Hospital, North Padang Lawas Regency. This study used a cross-sectional design. The population taken was all 68 nurses with a total sampling method. Data analysis used univariate, bivariate with chi-square test, and multivariate with logistic regression test. The results showed that there was an influence of leadership ($p = 0.002$), rewards ($p = 0.000$), attitudes ($p = 0.000$), motivation ($p = 0.004$), and interpersonal relationships ($p = 0.003$) on the performance of non-civil servant nurses. There was no influence of education ($p = 0.835$). The most dominant variable influencing nurse performance is the reward variable ($p=0.001$; Exp (B)=3.122 95%CI 1.483-8.182), which means that the reward variable has a 3 times greater chance of influencing nurse performance. The conclusion in this study is that there is an influence of leadership, rewards, attitudes, motivation, and interpersonal relationships on the performance of non-civil servant nurses. There is no influence of education on nurse performance.

Keywords: Nurse Performance; Rewards; Leadership; Motivation

Rekomendasi mensitasi :

Shafira.CSD., Nuraini.N., Nasution.RS., Subaedah.S & Afriany.M. 2026. Analisa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Non PNS Di RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara. *Jurnal Kebidanan, Keperawatan dan Kesehatan (J-BIKES)*, 5 (3): Halaman. 8-16

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terjadi di dunia pada saat ini, negara-negara di dunia berusaha agar dapat melakukan upaya untuk mencapai kesejahteraan, perdamaian, dan kemakmuran bagi manusia serta keselamatan bagi bumi pada masa ini dan masa yang akan datang. Agar dapat mencapai hasil tersebut, 190 negara melalui sidang umum PBB pada 25 September 2015 membentuk suatu seruan, yang disebut dengan Sustainable Development Goals (SDGs). SDGs merupakan suatu bentuk komitmen global untuk mencapai pembangunan berkelanjutan yang lebih baik dengan memperhatikan aspek keberlanjutan dalam setiap keputusan dan tindakan, hal ini akan membuat suatu negara dapat membangun masa depan yang lebih baik dan berkelanjutan bagi generasi yang akan datang (UNDP, 2024).

Setiap negara termasuk Indonesia memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan SDGs. (3) SDGs terdiri dari 17 tujuan yang mencakup berbagai aspek keberlanjutan, mulai dari ekonomi, sosial, hingga lingkungan. Ketujuhbelasan tujuan tersebut saling keterkaitan dan memengaruhi satu sama lain. Salah satu tujuan dari SDGs yang merupakan poin ketiga ialah kesehatan yang baik dan kesejahteraan: memastikan kesehatan yang baik dan kesejahteraan untuk semua orang pada setiap usia (Yudha, 2025).

Dalam mencapai tujuan kesehatan yang baik dan kesejahteraan: memastikan kesehatan yang baik dan kesejahteraan untuk semua orang pada setiap usia, SDGs menetapkan beberapa target yang diharapkan akan tercapai, diantaranya adalah dengan mengurangi rasio kematian ibu secara global, mengakhiri kematian

bayi baru lahir dan anak-anak yang dapat dicegah, mengakhiri epidemi AIDS, tuberkulosis, malaria, dan penyakit menular lainnya, mengurangi angka kematian akibat penyakit tidak menular, memperkuat pencegahan dan pengobatan penyalahgunaan zat, mengurangi separuh jumlah kematian dan cedera akibat kecelakaan lalu lintas, menjamin akses universal terhadap layanan kesehatan seksual dan reproduksi, mencapai cakupan kesehatan universal, dan mengurangi jumlah kematian dan penyakit akibat bahan kimia berbahaya dan polusi (Bapperida, 2022).

Dalam mencepai target ini dibutuhkan pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Kemenkes RI, 2021). Hal ini merupakan upaya yang harus dilaksanakan oleh seluruh komponen bangsa Indonesia agar pembangunan kesehatan dapat menjadi investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (Shobiha & Yuniasih, 2022).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pembagunan kesehatan ialah dengan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang kini merupakan industri jasa kesehatan utama (Puspa, 2022). Dalam hal ini rumah sakit merupakan salah satu komponen sistem pelayanan kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit sebagai mata rantai pelayanan kesehatan mempunyai fungsi utama penyembuhan dan pemeliharaan kesehatan yang dilaksanakan secara

terpadu dalam upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit (Setyoadi, 2016).

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Perawat menjadi salah satu profesi yang paling banyak ditemukan di rumah sakit. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan, tenaga kesehatan berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan, dimana sekitar 40-60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan dan jumlah perawat di dalam rumah sakit harus sama dengan jumlah tempat tidur untuk rumah sakit tipe A dan B sedangkan rumah sakit tipe C memiliki jumlah perawat 2/3 dari jumlah tempat tidur. Perawat juga merupakan "The Caring Profession" yang memberikan pelayanan keperawatan selama 24 jam bagi pasien secara berkesinambungan (Handayani et al., 2022). Perawat yang berkinerja dengan baik dan profesional dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Oktaviani et al., 2019).

Kinerja perawat adalah hasil kerja perawat secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan standar praktik keperawatan yang disusun oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (Indahsari & Suroso, 2020). Standar tersebut menguraikan kemampuan perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan, pengkajian, perumusan diagnosa,

perencanaan, implementasi, dan evaluasi keperawatan dimana hal-hal tersebut ialah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan (Leniwita & Anggraini, 2019).

Perawat sebagai pelaksana asuhan keperawatan juga dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang. Keterampilan dalam tindakan dibutuhkan untuk meningkatkan kesehatan fisik pasien karena asuhan keperawatan harus ditunjukkan kepada pasien secara utuh. Tidak hanya fisik, memberikan kenyamanan dan dukungan emosi merupakan hal yang memberikan kekuatan bagi pasien. Tentunya hal ini berpengaruh bagi kepuasan pasien. Oleh karena itu kinerja perawat merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit (Pertwi et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain cross sectional. Populasi yang diambil adalah keseluruhan perawat dengan jumlah 68 orang dengan metode penarikan sampel secara total sampling. Analisis data menggunakan univariat, bivariat dengan uji chi square, dan multivariat dengan uji regresi logistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini .

Tabel 1. Model Regresi Logistik Tahap Pertama terhadap Kinerja Perawat Non PNS

Variabel	B	Sig.	Exp(B)	95% CI	
				Lower	Upper
Kepemimpinan	2.531	.003	5.355	1.332	7.672
Imbalan	5.311	.011	.676	4.112	9.200

Sikap	2.799	.003	5.011	3.981	8.110
Motivasi	4.734	.002	.087	2.872	6.652
Hubungan Interpersonal	3.549	.654	4.653	3.201	7.651
<i>Constant</i>	-5.377	.054	.003		

Sumber : Data Primer (SPSS)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, imbalan, motivasi, dan sikap memiliki nilai $p < 0,05$, sedangkan variabel hubungan interpersonal memiliki

nilai $p > 0,05$ sehingga variabel tersebut dikeluarkan dari pemodelan.

Tabel 1. Model Regresi Logistik Tahap Pertama terhadap Kinerja Perawat Non PNS

Variabel	B	Sig.	Exp(B)	95% CI	
				Lower	Upper
Kepemimpinan	1.543	.012	.835	3.651	7.625
Imbalan	3.112	.001	3.122	1.483	8.182
Sikap	3.002	.918	653	4.982	8.276
Motivasi	2.984	.002	2.541	1.722	7.182
<i>Constant</i>	-3.325	.032	.182		

Sumber : Data Primer (SPSS)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ($p=0,012$; Exp (B)=0,835 95%CI 3,651-7,625), variabel imbalan ($p=0,001$; Exp (B)=3,122 95% CI 1,483-8,182), dan variabel motivasi ($p=0,002$; Exp (B)=2,541 95% CI 1,722-7,182) berpengaruh terhadap kinerja perawat non PNS, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ialah variabel imbalan, yakni berpeluang 3 kali lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan hasil uji regresi logistic analisis multivariat adalah ($p=0,001$; Exp (B)=3,122 95%CI 1,483-8,182).

Pengaruh Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pendidikan perawat terhadap kinerja perawat non PNS ($p=0,835$). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi Sri Handayani, dkk, 2022 dengan judul Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Ba'a. Hasil penelitian ini

menunjukkan ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat dengan hasil p value 0,000.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 34 orang perawat yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat D-III terdapat 20 orang (27,9%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 14 orang (22,1%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dari 19 orang perawat yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat S-I terdapat 12 orang (17,6%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 7 orang (10,3%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Seluruh perawat yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat profesi, yakni sejumlah 20 orang (27,9%) memiliki kinerja yang baik. Masing-masing perawat yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat D-IV 1 orang (1,5%) dan S-II 1 orang (1,5%) memiliki kinerja yang baik.

Pendidikan merupakan suatu proses mendidik dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan guna menciptakan

individu yang memiliki peran penting dalam kehidupannya serta dalam bermasyarakat. Dalam menempuh pendidikan, seorang individu disiapkan agar memiliki bekal untuk mengembangkan dan mengenal metode berfikir secara sistematis dalam memecahkan suatu permasalahan. Seorang individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi juga. Sehingga dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu para individu memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Wiryawan & Rahmawati, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat non PNS ($p=0,002$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abrianus Sarumaha, 2023 dengan judul *The Effect of Characteristic, Psychological and Organizational Factors on Nurse Performance at Royal Prima Hospital*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan hasil p value 0,004. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 41 orang perawat yang berkepemimpinan baik terdapat 32 orang (47,0%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 9 orang (13,2%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dari 27 orang perawat yang berkepemimpinan kurang baik terdapat 14 orang (20,6%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 13 orang (19,2%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik.

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari akar kata *pimpin* yang berarti

memimpin. Kepemimpinan adalah suatu cara dalam mempengaruhi kehidupan orang lain.

Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasif, suatu seni menggerakkan dan pembinaan

kelompok dengan orang-orang tertentu, melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerjasama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan suatu organisasi (Crystandy et al., 2019).

Kepala ruangan sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif serta dapat mengatur anggotanya dengan baik dalam perencanaan, pengendalian, pengarahan, koordinasi, kerja sama, dan supervisi kepada para perawat (Sarumaha et al., 2022). Kepemimpinan baik yang diperankan oleh kepala ruangan cenderung akan berefek kepada kinerja yang baik bagi para anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kerja sama tim. Oleh karena itu kepala ruangan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat agar dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan baik, memaksimalkan kinerja, dan mudah beradaptasi dengan situasi apapun dalam suatu unit (Fitrianty, 2022).

Pengaruh Imbalan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat non PNS ($p=0,000$). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Crystandy et al., 2019) yang menunjukkan tidak ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat dengan hasil p value 0,131.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 37 orang perawat dengan imbalan yang puas terdapat 35 orang (51,4%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 2 orang (3,1%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dari 31 orang perawat dengan imbalan yang kurang puas terdapat 11 orang (16,2%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 20 orang (29,3%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik.

Imbalan berkaitan dengan gaji yang diharapkan atas hasil kerja dalam suatu organisasi untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehingga merupakan faktor dominan yang memungkinkan seseorang bersedia untuk bekerja untuk kepentingan orang lain ataupun suatu organisasi (Niko, 2019).

Imbalan sangat berpengaruh terhadap perawat untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Hal ini juga dipengaruhi oleh meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak dari tingginya inflasi ekonomi masyarakat, sehingga para perawat mengeluhkan ketidakpuasan dengan imbalan yang diterimanya (Zakib et al., 2021). Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian imbalan yang diterima oleh perawat berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang memengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari dikarenakan perawat tidak terdorong dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Pengaruh Sikap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap terhadap kinerja perawat non PNS ($p=0,000$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adelta et al., (2023) menunjukkan ada pengaruh sikap terhadap kinerja perawat dengan hasil p value 0,000. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa dari 48 orang perawat dengan sikap yang positif terdapat 33 orang (48,5%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 15 orang (22,0%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dari 20 orang perawat dengan sikap yang negatif terdapat 13 orang (19,1%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 7 orang (10,4%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik.

Sikap merupakan reaksi atau respons individu terhadap stimulus atau objek di sekitarnya. Sikap terdiri dari empat tingkatan yakni, dapat menerima (receiving), mampu merespon (responding), menghargai (valuing), serta bertanggung jawab (responsible). Terbentuknya sikap positif dari perawat dapat dipengaruhi oleh interaksi baik antar sesama perawat, pasien, keluarga pasien, atau dengan dokter. Hal ini terjadi karena sikap terbentuk dengan adanya interaksi yang terjadi mengenai hal yang berhubungan tugasnya. Perawat dengan sikap yang baik atau positif akan cenderung bertindak atau memiliki kinerja yang baik pula. Sikap perawat yang kurang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik dikarenakan perawat tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur namun terdapat kekurangan dikarenakan oleh sikap yang terbentuk dari dalam dirinya (Adelta et al., 2023).

Pengaruh Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat non PNS ($p=0,004$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2022) dengan judul Analysis of Factors Affecting The Performance Of Nurses In Raden Mattaher Regional General Hospital Jambi Province. Hasil penelitian ini

menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dengan hasil p value 0,000.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 53 orang perawat dengan motivasi yang baik terdapat 38 orang (55,9%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 15 orang (22,1%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dari 15 orang perawat dengan motivasi yang kurang baik terdapat 8 orang (11,7%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 7 orang (10,3%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik.

Motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum motivasi berfungsi untuk mendorong manusia untuk beraktivitas, menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai, dan menyeleksi suatu perbuatan, yakni menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan dan perbuatan apa saja yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Kurniasari, 2020).

Pengaruh Hubungan Interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat non PNS ($p=0,003$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nida Alfia, dkk, 2023 dengan judul Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Kinerja Perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat dengan hasil p value 0,045.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 61 orang perawat dengan hubungan

interpersonal yang baik terdapat 41 orang (60,3%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 20 orang (29,7%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dari 7 orang perawat dengan hubungan interpersonal yang kurang baik terdapat 5 orang (7,3%) perawat yang memiliki kinerja baik dan 2 orang (2,7%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik.

Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan atau menimbulkan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya kerja sama yang baik. Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan menciptakan beban kerja yang terasa lebih ringan karena adanya kerja sama dalam mengerjakan tugas. Sebaliknya hubungan kerja yang kurang baik akan berakibat beban kerja yang terasa lebih berat. Kelompok unit yang mempunyai hubungan interpersonal yang baik cenderung menyebabkan para perawat lebih puas berada dalam kelompok tersebut dikarenakan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik (Sumayku et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai analisa faktor yang memengaruhi kinerja perawat non PNS pada RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat.
2. Ada pengaruh kepemimpinan, imbalan, sikap, motivasi, hubungan interpersonal, terhadap kinerja perawat.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel imbalan, bahwa imbalan berpeluang 3 kali lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelta, Y., et al. (2023). Hubungan Sikap Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 5(5), 1547–1554.
- Bapperida. (2022). Sustainable Development Goals.
- Crystandy, M., et al. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *Media Publikasi Promosi Kesehat Indonesia*, 2(1).
- Fitrianty, N. (2022). Analisa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan.
- Handayani, et al. (2022). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Ba'a. *Jurnal Ilmu Keperawatan Imelda*, 8(2), 94–101.
- Indahsari, V., & Suroso, J. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Pemberian Pendidikan Kesehatan Studi Fenomenologis di Puskesmas I Sokaraja. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 1(1).
- Kemendes RI. (2021). Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan 2021.
- Kurniasari, R. (2020). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Widya Cipta*.
- Leniwita, H., & Anggraini, Y. (2019). Modul Dokumentasi Keperawatan. Universitas Kristen Indonesia.
- Niko. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Upah terhadap Kinerja Perawat RSU Sarah Medan.
- Oktaviani, E., et al. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. *J Chem Inf Model*, 8(2), 71–83.
- Pertiwi, M., Annalia, W., Raziansyah, Lucia, F., Annisa, F., & Yohana, S. (2022). Komunikasi Terapeutik Dalam Kesehatan.
- Puspa, J. (2022). Modul Pengantar Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Universitas Kristen Indonesia.
- Sarumaha, A., et al. (2022). The Effect of Characteristic, Psychological and Organizational Factors on Nurse Performance at Royal Prima Hospital. *International Journal of Health Pharmacy*, 3(2).
- Sembiring, F. K., et al. (2022). Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Nurses In Raden Mattaher Regional General Hospital Jambi Province. *International Journal of Health and Pharmaceutical*, 2(3), 484–493.
- Setyoadi, K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 4(2).
- Shobiha, S. M., & Yuniasih, A. F. (2022). Pengidentifikasian Determinan Pembangunan Kesehatan di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 13(1), 69–86.
- Sumayku, I., et al. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangan Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou. *E-CliniC*, 11(2).
- UNDP. (2024). The SDGS In Action. Undp Org. [https://www.undp.org/sustainable-development-goals#:~:text=Tujuan Pembangunan Berkelanjutan \(SDGs\)%2C,orang menikmati kedamaian dan kesejahteraan.](https://www.undp.org/sustainable-development-goals#:~:text=Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)%2C,orang menikmati kedamaian dan kesejahteraan.)
- Wiryanan, K., & Rahmawati, P. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Yudha, J. (2025). Apa Itu SDGs? Tujuan dan Indikatornya. *Ngalup Co*. <https://ngalup.co/artikel/apa-itu-sdgs-tujuan-dan-indikatornya/#:~:text=Tujuan SDGs,-Sustainable Development>

Goals&text=agenda global yang bertujuan untuk,yang berpihak pada pembangunan berkelanjutan.

Zakib, M., et al. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene. *Journal Unismuh*, 2(2), 680–693.