Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Rsud Dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara

Aan Hanapi[1], Salahudi Liputo[2], Fendi Ntobuo[3]
[1] Universitas Muhammadiyah Gorontalo; aan.hanapi.mobilingo@gmail.com
[2] Universitas Muhammadiyah Gorontalo; salahuddinliputo@umgo.ac.id
[3] Universitas Muhammadiyah Gorontalo; fendintobuo@umgo.ac.id

Article Info

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Efikasi Diri, Kinerja

Keywords:

Work Motivation, Self-Efficacy, Performance

ABSTRAK

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif regresi linear berganda. Pengambilan sampel dengan teknik simple random sampling dengan sampel penelitian 49 tenaga perawat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja, efikasi diri dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 79%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan efikasi diri dapat memperkuat kinerja perawat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan RSUD dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation and self-efficacy on the performance of nurses at Dr. Zainal Umar Sidiki General Hospital in Gorontalo Utara District. The research employed a quantitative multiple linear regression method. The sample was selected using simple random sampling, comprising 49 nurses as the research sample. Data collection techniques include questionnaires on work motivation, self-efficacy, and performance. The findings indicate that work motivation and self-efficacy positively and significantly influenced nurse performance at Dr. Zainal Umar Sidiki General Hospital, accounting for 79% of the variance in performance. These results suggest that increasing work motivation and self-efficacy could strengthen nurses' performance, improving the quality of service at the hospitas.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi karena menyumbangkan tenaga, keahlian, kreativitas, dan upaya untuk mengelola serta mengembangkan organisasi tersebut. Dalam sektor pelayanan kesehatan, perawat menjadi bagian integral dari SDM yang berperan aktif dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja tenaga perawat yang merupakan ujung tombak dalam sistem pelayanan rumah sakit (Norawati, 2021).

Menurut Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan dan diakui oleh pemerintah, dengan tugas utama memberikan asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat dalam kondisi sehat maupun sakit. Perawat tidak hanya menjadi mayoritas tenaga kerja di rumah sakit, tetapi juga memainkan peran strategis dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan (Needleman, 2020). Oleh karena itu, peningkatan mutu pelayanan keperawatan memiliki korelasi langsung dengan produktivitas dan citra rumah sakit (Makkasau, 2016).

Kinerja perawat merujuk pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses keperawatan, yang mencakup identifikasi masalah, perencanaan tindakan, hingga evaluasi hasil pelayanan (Prima, 2020). Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat kinerja perawat di sejumlah rumah sakit di Indonesia masih bervariasi dan cenderung belum optimal. Misalnya, penelitian Adisthy, (2018) menunjukkan bahwa 60% perawat di RSUD Kota Pinang memiliki kinerja rendah, sementara penelitian lainnya oleh Triwijayanti, (2020) di RS Muhammadiyah Palembang juga menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga perawat berkinerja kurang baik. Sebaliknya, hasil positif ditemukan oleh Masaong, (2023) di RSUD Otanaha Kota Gorontalo, di mana 77,6% perawat menunjukkan kinerja yang baik.

Data Badan Pusat Statistik (2023) menyebutkan bahwa Indonesia memiliki 563.739 tenaga keperawatan pada tahun 2022, menjadikan profesi perawat sebagai tenaga kesehatan terbanyak secara nasional. Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat 3.438 perawat, dengan 187 di antaranya berada di Kabupaten Gorontalo Utara. Tingginya jumlah tenaga perawat menandakan bahwa perawat memiliki peran sentral dalam pelayanan rumah sakit, dengan tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, pelayanan 24 jam, serta tuntutan untuk mampu bekerja dalam tim.

Sayangnya, laporan dari PPNI (Prima, 2020). menyebutkan bahwa sekitar 60,9% perawat di Indonesia memiliki kinerja yang rendah. Penurunan kinerja ini berdampak signifikan terhadap kepuasan pasien dan kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja adalah motivasi kerja (Gibson, 2012). Motivasi memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. WHO juga mengidentifikasi Indonesia sebagai salah satu dari lima negara dengan

motivasi tenaga kesehatan yang rendah, akibat kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan (Prima, 2019).

Selain motivasi, efikasi diri juga berperan dalam memengaruhi kinerja tenaga perawat. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja (Agustini, 2019). Perawat dengan efikasi diri tinggi akan menunjukkan ketekunan, percaya diri, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif (Kartika, 2021)

RSUD dr. Zainal Umar Sidiki merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki 98 tenaga perawat dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Berdasarkan wawancara dengan kepala ruangan dan sejumlah perawat pada bulan Juli 2023, ditemukan indikasi bahwa kinerja perawat di rumah sakit ini belum optimal. Beberapa keluhan pasien mengenai respon perawat yang lambat dan kurang disiplin menjadi indikator adanya penurunan kualitas kinerja.

Menurunnya kinerja perawat tidak hanya berdampak pada kepuasan pasien, tetapi juga pada kualitas pelayanan secara menyeluruh (Amelia & Rodhiyah, 2016). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat guna meningkatkan mutu pelayanan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD dr. Zainal Umar Sidiki.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memahami variabel-variabel yang diteliti, yaitu kinerja, motivasi kerja, dan efikasi diri, maka diperlukan landasan konseptual dari para ahli yang relevan.

2.1 Kinerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Herzberg motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya (Robbins & Judge, 2013).

2.3 Efikasi Diri

Bandura mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Gufron & Risnawita, 2016).

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain Penelitian regresi linear berganda dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data ini menggunakan instrument pengumpulan data berupa skala psikologi. Menurut (Azwar, 2017) skala psikologi merupakan stimulus yang berupa pertanyaan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja, skala efikasi diri, dan skala kinerja.

Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif Data Penelitian Motivasi Kerja

Deskripsi motivasi kerja tenaga perawat dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kateorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	9	18%
Sedang	21	43%
Tinggi	19	39 %
Total	49	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1. Dapat dipahami bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah sebanyak 9 responden (18%), kategori sedang sebanyak 21 responden (43%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 19 responden (39%).

3.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian Efikasi Diri

Deskripsi efikasi diri tenaga perawat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Kateorisasi Efikasi Diri

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	8	16%
Sedang	34	70%
Tinggi	7	14 %
Total	49	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perawat yang memiliki efikasi diri dengan kategori rendah sebanyak 8 responden (16%), kategori sedang sebanyak 34 responden (70%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 7 responden (14%).

3.3 Analisis Deskriptif Data Penelitian Kinerja

Deskripsi kinerja tenaga perawat dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kateorisasi Efikasi Diri

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	6	12%
Sedang	32	65%
Tinggi	11	23 %
Total	49	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perawat yang memiliki kinerja dengan kategori rendah sebanyak 6 responden (12%), kategori sedang sebanyak 32 responden (65%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 11 responden (23%).

3.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	2.160	–	0.251	0.803
Motivasi Kerja	0.702	0.522	4.893	0.000
Efikasi Diri	0.525	0.424	3.974	0.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4. Nilai koefisien tersebut menunjukan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Y = 2.160 + 0.702 X1 + 0.525 X2

Besarnya pengaruh parsial dan langsung motivasi terhadap kinerja perawat adalah 0.522 atau 52.2 % dan sisanya 47.8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sementara itu pengaruh parsial dan langsung efikasi diri terhadap kinerja perawat adalah 0.424 atau 42.4 % dan sisanya 57.6 %, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.894	0.799	0.790	6.746

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji R^2 diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0.790 atau sebesar 79%. dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja sebesar 79%. Sedangkan sisanya 21% (100% - 79%) di pengaruhi oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan mengnalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD dr. Zainal Umar Sidiki kabupaten Gorontalo Utara. Dengan menilai motivasi kerja perawat dan efikasi diri perawat maka secara langsung rumah sakit akan memahami sejauh mana kemampuan dan keyakinan diri perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan.

Motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh kuat terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara. Hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil data dapat diketahui bahwa besarnya Adjust R Square 0.790. Hal ini berarti 79% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan efikasi diri. Sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan lain lain.

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Siby & Valentino (2022) tentang "Kinerja perawat: bagaimana peranan motivasi dan *self efficacy*?". Diperoleh *Adjust R Square* 0.858, artinya 85.5% kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi dan efikasi diri. Menurut hasil analisis peneliitian 48% tenaga perawat memiliki kinerja dibawah rata rata karena kurangnya motivasi dan self efikasi yang belum cukup kuat pada individu.

Sejalan dengan penelitian Harianja (2022) yang berjudul "pengaruh motivasi, *self- efficacy*, dan komitmen karyawan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Hermina Depok", menunjukan R^2 diperoleh sebesar 0.817, artinya kinerja perawat RS Hermina Depok dipengaruhi oleh motivasi, *self-efficacy*, dan Komitmen Karyawan secara simultan sebesar 81.7%.

Namun demikian penelitian ini tidak sesuai yang dilakukan oleh (Salawangi et al., 2018) yang berjudul "hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe" menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja, karena motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah pengakuan. Pengakuan memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja perawat. Dalam lingkungan kerja yang menuntut, apresiasi dan pengakuan dari atasan, rekan kerja, maupun pasien memberikan perasaan dihargai yang dapat meningkatkan dedikasi perawat terhadap pekerjaannya. Pengakuan tidak selalu harus dalam bentuk penghargaan formal, tetapi bisa juga berupa umpan balik positif, pujian, atau dukungan yang diberikan saat perawat menghadapi tantangan.

Berdasarkan teori motivasi Herzberg, pengakuan adalah faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kualitas kerja, karena perawat yang merasa dihargai cenderung lebih fokus, teliti,

dan bersemangat dalam memberikan pelayanan. Mereka akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan, termasuk ketelitian dalam pelaksanaan tugas medis, interaksi dengan pasien, dan kerja sama dengan tim medis.

Di sisi lain, beban kerja atau magnitude juga merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja perawat. Beban kerja yang besar (magnitude tinggi) dapat menjadi tantangan serius bagi kualitas kerja.

Ketika magnitude terlalu tinggi, perawat dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang optimal, sehingga kinerja menurun seiring dengan meningkatnya risiko kesalahan medis.

Meskipun pengakuan dan magnitude dapat berdampak sendiri-sendiri terhadap kinerja, pengaruhnya menjadi lebih kompleks ketika kedua faktor ini digabungkan. Pengakuan dan magnitude memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, dimana pengakuan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari magnitude yang besar, sedangkan magnitude yang terkendali dapat memperkuat efek positif dari pengakuan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara. Semakin tinggi motivasi kerja dan efikasi diri, semakin tinggi pula kinerja perawat, dengan mayoritas responden berada pada kategori motivasi kerja dan efikasi diri sedang. Selain itu, kombinasi antara motivasi kerja dan efikasi diri memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat, dengan kontribusi sebesar 79%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara. Semakin tinggi motivasi kerja dan efikasi diri, semakin tinggi pula kinerja perawat, dengan mayoritas responden berada pada kategori motivasi kerja dan efikasi diri sedang. Selain itu, kombinasi antara motivasi kerja dan efikasi diri memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat, dengan kontribusi sebesar 79%.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Adisthy, E. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhananbatu Selatan. *Jurnal Persepsi Psikologi*, *1*(1), 1–9. https://www.researchgate.net/publication/354000080_Hubungan_Motivasi_Kerja_dengan_Kinerja_Perawat_Ruang_Rawat_Inap_di_Rumah_Sakit_Umum_Daerah_Kota_Pinang_Kabupaten_Labuhanbatu_Selatan

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.

Amelia, R., & Rodhiyah, D. (2016). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien (Studi Kasus Pada Pasien Rawat Inap Rs. Pelabuhan Jakarta)*. Universitas Diponegoro. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/13498

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd Ed.). Pustaka Pelajar.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, Jr., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Eds.; 14th Ed.). Mcgraw-Hill. https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/084-Organizations-Behavior-Structure-Processes-James-L.-Gibson-John-M.-Ivancevich-James-H.-Donnelly-Jr.-Roberth-Konopaske-Edisi-14-2011.pdf

Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, *3*(1), 93–108. Https://Doi.Org/10.46799/Jhs.V3i1.398

Kartika, E. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. https://repository.uin-suska.ac.id/50518/1/SKRIPSI%20GABUNGAN.pdf

Makkasau, J. (2016). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, *4*, 51–64. https://www.neliti.com/id/publications/151616/pengaruh-kinerja-terhadap-kualitas-pelayanan-pada-dinas-kependudukan-dan-pencata

Masaong, A. Kadim., Syukur, S. B., & Abas, R. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otanaha. *Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, *1*(2), 124–136. https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/Detector/article/view/1367

Needleman, J. Liu, J. Shang, J. Larson, E. L., & Stone, P. W. (2020). Association Of Registered Nurse And Nursing Support Staffing With Inpatient Hospital Mortality. *Bmj Quality And Safety*, *29*(1), 10–18. Https://Doi.Org/10.1136/Bmjqs-2018-009219

Norawati, S. Yusup, Y. Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, *Xv*(01), 95–106. Http://Jurnal.Umsb.Ac.Id/Index.Php/Menarailmu/Article/View/2459

Prima, B. Wau, H., & Siagian, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 Brema. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi*, *2*(1). https://ejournal.medistra.ac.id/index.php/JKF/article/view/214

Prima, Rezi., Oktaini, S., & Putri, S. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Ibunda Batusangkar Tahun 2020. *Media Bina Ilmiah*, *15*(4), 4319–4326. https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/782

Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. In *Jurnal Kesmas* (Vol. 7, Issue 5). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21856

Siby, P. S., & Valentino, N. D. (2022). Kinerja Perawat: Bagaimana Peranan Motivasi Dan Self-Efficacy? *Journal of Psychological Research 1*(4), 223–234. https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/320

Triwijayanti, R., Romiko, & Dewi Selvia Siska. (2020). Hubungan Masalah Tidur Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, *11*(1), 95–99.