

Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Ajibarang

Cantika Dwi Rizqiani¹, Sutarmin²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban Bumiayu

Email: cantikadwi325@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Ajibarang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode sampling acak sederhana, data dikumpulkan dari 147 responden dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat, dengan tingkat stres yang lebih tinggi menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompensasi yang layak berkontribusi positif terhadap kinerja perawat, di mana perawat yang termotivasi dan bekerja dalam lingkungan yang baik cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Namun, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, menandakan bahwa tanggung jawab yang besar tidak mempengaruhi kinerja mereka secara substansial. Temuan ini memberikan wawasan penting untuk perbaikan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD Ajibarang.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Perawat

Abstract

This study aims to analyze the impact of work stress, motivation, work environment, workload, and compensation on nurses' performance at Ajibarang Regional General Hospital. Using a quantitative approach and simple random sampling method, data were collected from 147 respondents and analyzed with multiple linear regression using SPSS version 26. The results show that work stress has a significant negative impact on nurses' performance, with higher stress levels leading to lower performance. In contrast, work motivation, a supportive work environment, and fair compensation positively affect nurses' performance, with more motivated nurses working in a conducive environment and receiving adequate compensation showing better performance. However, workload does not significantly influence nurses' performance, indicating that heavy responsibilities do not substantially affect their performance. These findings provide valuable insights for improving healthcare quality at Ajibarang Regional General Hospital.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Workload, Compensation, Nurse Performance

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam sebuah organisasi dan secara signifikan mempengaruhi keberhasilannya. Di sektor kesehatan, perawat, sebagai tenaga medis profesional utama, bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada pasien. RSUD Ajibarang mulanya berjalan sebagai puskesmas unit rawat inap, telah berkembang menjadi rumah sakit yang dikelola oleh 231 perawat, yang terdiri dari 116 pegawai negeri sipil dan 115 non-PNS. Perawat memainkan peran penting dalam menegakkan kualitas

layanan kesehatan, yang sangat penting untuk mencapai kepuasan pasien (Marhawati et al., 2022).

Sumber daya manusia menjadi aset bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan pelaksanaan perusahaan yang efektif. Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada, sehingga diperlukan seleksi khusus agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan karyawan yang cerdas, terampil, kreatif, rajin, tekun dan professional. Sehingga dicapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja perawat merupakan landasan layanan kesehatan yang membutuhkan peningkatan berkelanjutan. Menurut Patel (2019), perawat bertanggung jawab untuk memberikan asuhan keperawatan tanpa gangguan sepanjang waktu. Kemampuan mereka untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi secara signifikan membentuk persepsi pasien terhadap standar rumah sakit. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Mengelola faktor-faktor ini secara efektif sangat penting untuk memajukan pertumbuhan organisasi.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang muncul dari tekanan terkait tugas, istirahat yang tidak cukup, dan tantangan dalam menyeimbangkan komitmen pribadi (Marhawati et al., 2022). Studi oleh Laksana & Mayasari (2021) dan Masruro & Musoli (2022) menunjukkan bahwa stres kerja biasanya berdampak buruk pada kinerja perawat. Namun, Nofriani & Sumihardi (2022) menyatakan bahwa, dalam beberapa konteks, stres kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja, menyoroiti kompleksitas dampaknya.

Motivasi kerja sebagai salah satu hal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Motivasi tinggi dapat meningkatkan produktivitas (Kurniawan et al., 2019). Studi oleh Saputri et al. (2022) dan Rosyita et al. (2021) mengkonfirmasi dampak positif dari motivasi kerja terhadap kinerja perawat, meskipun Farras (2022) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat merusak motivasi, yang menyebabkan penurunan kinerja.

Lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas. Virgiyanti & Sunuharyo (2018) menekankan pentingnya faktor fisik, seperti kebersihan dan keamanan, dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian oleh Masruro & Musoli (2022) dan Nugroho & Permatasari (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja perawat. Sebaliknya, penelitian oleh Hartati et al. (2020) meninjau bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan produktivitas kerja.

Beban kerja merupakan faktor dengan efek yang beragam terhadap kinerja. Beban kerja berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara terlalu sedikit beban kerja dapat menimbulkan kebosanan (Wewengkang et al., 2021). Arini (2021) dan Rofiana et al. (2023) menemukan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi negatif dengan kinerja. Sebaliknya, Sugiharjo & Aldata (2018) menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks, peningkatan beban kerja dapat menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik.

Kompensasi secara signifikan berdampak pada motivasi dan kinerja. Kompensasi yang adil dan merata meningkatkan motivasi karyawan (Hasibuan, 2016). Penelitian Hilaludin (2023) dan Aprinawati et al. (2021) mendukung pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja perawat. Namun, Suriadi et al. (2022) mencatat bahwa kompensasi yang tidak sesuai atau tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja. Di RSUD Ajibarang, kesenjangan kompensasi antara perawat PNS dan non-PNS merupakan masalah yang perlu diperhatikan.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji teori-teori dengan cara mengukur variabel-variabel penelitian secara numerik. Penelitian yang dilakukan di RSUD Ajibarang, Banyumas, pada bulan Agustus 2024 ini berfokus pada populasi sebanyak 231 perawat, dengan sampel sebanyak 147 partisipan yang ditentukan melalui rumus Slovin dan probability sampling. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh para perawat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan rumah sakit. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan tertulis dari responden dan melakukan studi literatur untuk mengkaji teori-teori yang relevan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat, sedangkan variabel bebas meliputi stres kerja, dan manajemen stres (Mirza et al., 2020), motivasi kerja (Andayani, 2020), lingkungan kerja (Bransen, 2022), beban kerja (Hafizi, 2020), dan kompensasi (Herispon & Firdaus, 2022), yang masing-masing dioperasionalkan sesuai dengan kerangka kerja penelitian.

Analisis data menggunakan beberapa teknik. Validitas diuji dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment (Ghozali, 2018) untuk memastikan alat ukur yang digunakan akurat, sementara reliabilitas dinilai berdasarkan konsistensi berdasarkan pedoman Sugiyono (2013). Analisis deskriptif menggambarkan karakteristik responden dan variabel, dengan menggunakan skala Likert (1-5) seperti yang direkomendasikan oleh Sugiyono (2014). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memverifikasi distribusi data residual (Ghozali, 2012), uji heteroskedastisitas dengan scatterplots untuk memeriksa varians residual (Suliyanto, 2011), dan uji multikolinieritas untuk menilai korelasi di antara variabel-variabel independen, memastikan tingkat toleransi $> 0,10$ dan $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2012).

Analisis regresi linier berganda menilai pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap kinerja perawat. Uji-t mengevaluasi signifikansi tiap variabel independen ($\alpha \leq 0,05$), sedangkan uji F menguji hipotesis secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel independen memengaruhi kinerja, dengan nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan hubungan kuat. Analisis dilakukan menggunakan SPSS untuk memastikan keakuratan hasil.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

RSUD Ajibarang berevolusi menjadi rumah sakit regional dan mulai beroperasi pada tahun 2007, yang bertujuan untuk meningkatkan layanan kesehatan di Kabupaten Banyumas bagian barat. Dengan 231 perawat, penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 147 responden, dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan antara tanggal 14-19 Agustus 2024. Sebagian besar responden berusia 30-35 tahun (39,5%), diikuti oleh 24-29 tahun (38,1%), dan di atas 35 tahun (22,4%). Partisipan perempuan mendominasi (80,2%), dan 51,7% sudah menikah. Dalam hal masa kerja, 44,2% memiliki masa kerja 6 bulan hingga 1 tahun, dan secara pendidikan, sebagian besar memiliki kualifikasi D3 (59,2%).

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji—seperti kinerja perawat, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi—reliabel dengan nilai lebih besar dari 0,60. Uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas juga menunjukkan data yang sesuai dengan asumsi analisis regresi, di mana tidak ada masalah distribusi normal, heteroskedastisitas, atau multikolinearitas yang tinggi antar variabel.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat,

sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Model regresi yang diperoleh menjelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja perawat, sementara peningkatan stres kerja justru menurunkan kinerja. Hasil uji F menunjukkan pengaruh signifikan secara bersama-sama, dengan nilai R^2 sebesar 0,716, yang berarti 71,6% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ajibarang, mengindikasikan bahwa perawat yang mengalami stres cenderung berkinerja buruk. Temuan ini sejalan dengan Laksana & Mayasari (2021) dan Masruro & Musoli (2022), yang juga menemukan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja. Namun, Nofriani & Sumihardi (2022) menyebutkan bahwa berkurangnya tingkat stres dapat meningkatkan kinerja. Menurut teori penetapan tujuan (Nelsi, 2021), dampak stres terhadap kinerja bergantung pada bagaimana individu mengelola dan meresponsnya.

Motivasi kerja, di sisi lain, secara positif mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang termotivasi, baik oleh rekan kerja maupun dorongan pribadi, cenderung berkinerja lebih baik. Hal ini mendukung temuan Saputri et al. (2022) dan Rosyita et al. (2021), yang menemukan bahwa motivasi meningkatkan kinerja, konsisten dengan teori dua faktor Herzberg (1959), yang menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mendorong semangat dan tanggung jawab, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik di RSUD Ajibarang juga berdampak positif terhadap kinerja perawat. Lingkungan yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan antusiasme, mendukung temuan Masruro & Musoli (2022) dan Nugroho & Permatasari (2022). Hasil penelitian lainnya dalam Hartati et al. (2020) menunjukkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja. Menurut teori penyesuaian kerja, lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Ajibarang. Meskipun merasa terbebani, perawat tetap menjaga profesionalitas, mendukung penelitian Ahmad et al. (2019) dan Jannah (2021) yang menemukan bahwa beban kerja tidak selalu menurunkan kinerja. Namun, Arini (2021) dan Rofiana et al. (2023) melaporkan hal yang sebaliknya, menunjukkan bahwa beban kerja dapat menurunkan kinerja. Teori atribusi Heider (1985) menekankan bahwa faktor eksternal, seperti kondisi pekerjaan, mempengaruhi bagaimana karyawan merespons beban kerja mereka.

Kompensasi ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ajibarang. Perawat yang puas, karena kompensasi yang memadai, lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik, sejalan dengan penelitian Hilaludin (2023) dan Aprinawati et al. (2021), yang menemukan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan kinerja. Sebaliknya, Suriadi et al. (2022) melaporkan bahwa kompensasi yang rendah menurunkan motivasi dan kinerja. Menurut teori standar hidup (Buchari, 2006), kompensasi yang memadai diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Teori penetapan tujuan (Nelsi, 2021) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menghambat kinerja jika individu tidak dapat mengelolanya. Namun, jika stres dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, Simmaora (2004) menyoroti pentingnya kompensasi dalam memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, yang memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan perasaan kurang dihargai, yang berdampak negatif pada kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja perawat di RSUD Ajibarang, sementara motivasi kerja, lingkungan kerja yang sehat, dan kompensasi yang memadai berpengaruh positif. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, yang tetap menunjukkan profesionalisme meskipun memiliki tanggung jawab lebih berat. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar RSUD Ajibarang mempertahankan aspek positif tempat kerja, meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, dan mengatasi masalah terkait stres kerja. Peneliti di masa depan diharapkan dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., B., T., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO*. 7(3), 2811 – 2820.
- Aprinawati, Agustini, F., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Jasmani)*, 4(1), 10–23.
- Arini, B. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Jurnal Akmenika*, 18(1).
- Buchari, A. (2006). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*.
- Farras, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai*. 1(4).
- Ghozali. (2012). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 20* (edisi keen).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. 9(2), 294–306.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*.
- Hilaludin, A. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. *Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 2(2).
- Jannah, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*.
- Kurniawan, H., Nurmin, & Arianto. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*, 3(3).
- Laksana, I., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.

- Marhawati, M., Pahlevi, C., & Sobarsyah, M. (2022). Pengaruh Dari Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Kinerja Dengan Motivasi. *Jurnal Bisnis Terapan Dan Kewirausahaan*, 5(1), 94–103.
- Masruro, A., & Musoli. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Mirza, D., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonom*, 6(2), 1–10.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366.
- Nofriani, R., & Sumihardi. (2022). Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawa Inap RSUD Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 107–120.
- Nugroho, M., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN)*, 2(2).
- Patel. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Inchel Central Finance Cabang Langsa. *Jurnal Manajemen Keuangan*.
- Rofiana, M., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD Pada (RSUD DR. Hillers Maumere). *Jurnal Program Studi Manajemen (PROJEMEN)*, 1(3), 127–138.
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(1).
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3).
- Sugiharjo, R., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suliyanto. (2011). *Metode Riset Bisnis*.
- Suriadi, M., Adhikara, A., & Andry. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Health Sains*, 3(4).
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis (Jab)*, 61(2).

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 5. No. 1 (2025)

Wewengkang, D., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-cBitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.