

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Purba, Meryani Agnes

2025

Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tuan Rondahaim Pematang Raya

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/764>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) TUAN RONDAHAIM
PEMATANG RAYA**

SKRIPSI

**Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

MERYANI AGNES PURDA

210110042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS**

MEDAN

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) TUAN RONDAHAIM PEMATANG RAYA**

MERYANLAGNES PURBA



Disahkan Oleh

Ketua Program Studi



Dr. Miska Irani br Tarigan S.Sos., M.M.
NIDN: 0108108002

Pembimbing



Anitha P. Tinambunan, S.E., M.Si
NIDN: 0003046301

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) TUAN RONDAHAIM PEMATANG RAYA

MERYANI AGNES PURBA
210110042

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Mei 2025

Penguji I



Darna Siranggang, S.E., M.Si
NIDN: 0105026301

Penguji II



Dra. Betnary Purba, M.Si
NIDN: 012096301

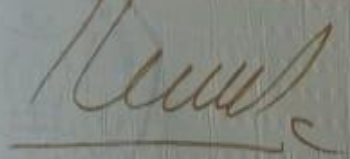


Ketua Penguji



Anitha Paulina Tinambunan, S.E., M.Si
NIDN: 0003046301

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Kornel Munthe, S.E., M.M
NIDN : 0130096702

Ketua Program Studi



Dr. Miska Trani dr Tarigan S.Sos., M.M
NIDN : 0108108002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Meryani Agnes Purba
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Dolog Manahan, 25 Mei 2002
4. Agama : Katolik
5. Nama Ayah : J. Hotparulian Purba
6. Nama Ibu : Marnarina Drista Sinaga
7. Alamat Orang Tua : Dolog Manahan, Kec. Raya, Kab. Simalungun
8. Alamat Penulis : Jl. Melati Raya
9. Nomor Hp : 082289955381

II. Riwayat Pendidikan

1. 2008-2014 : SD N.091335 Kariahan
2. 2014-2017 : SMP N.2 Pematang Raya
3. 2017-2020 : SMK N.1 Pematang Raya
4. Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dari Universitas Katolik Santo Thomas Medan 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : MERYANI AGNES PURBA

NPM : 210110042

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JENJANG PROGRAM : STRATA 1

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) TUAN RONDAHAIM PEMATANG RAYA

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya penulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 26 Juni 2025

Penulis

MERYANI AGNES PURBA
210110042

MOTTO

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

Gonna Fight and don't stop, until you are proud”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

“JADIKANLAH PENGALAMAN SEBAGAI PELAJARAN UNTUK MENJADI LEBIH BAIK, DAN TANAMKAN KEJUJURAN SEBAGAI KUNCI KESUKSESAN”

“ADA KEKUATAN DALAM SEBUAH DOA”

PERSEMBAHAN :

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, pacar, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan. Bukan pulak sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

ABSTRAK

MERYANI AGNES PURBA (2025), PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) TUAN RONDAHAIM PEMATANG RAYA

Pembimbing : Anitha Paulina Tinambunan, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tuan Rondahaim Pematang Raya. Jumlah populasi penelitian ini adalah 58 orang dan jumlah sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus sejumlah 58 orang perawat. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis model mengukur (outer model), evaluasi model struktural (inner model) dan evaluasi kebaikan dan kecocokan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tuan Rondahaim Pematang Raya. Dari hasil pengujian evaluasi model struktural (inner model) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t statistik (2.600) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p -value ($0.009 < 0.05$), insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t statistic (3.071) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p -value ($0.002 < 0.05$), lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t statistic (3.385) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) dan p -value ($0.001 < 0.05$). Dari hasil evaluasi kebaikan dan kecocokan model maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0.088 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Hasil pengujian koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.669. Artinya kinerja perawat dapat dijelaskan oleh beban kerja, insentif dan lingkungan kerja 66,9% sedangkan 33% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban kerja, insentif dan lingkungan kerja.

ABSTACT

MERYANI AGNES PURBA (2025), THE EFFECT OF WORKLOAD, INCENTIVES, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT TUAN RONDAHAIM REGIONAL PUBLIC HOSPITAL (RSUD), PEMATANG RAYA

Supervisor: Anitha Paulina Tinambunan, SE., M.Si

This study aims to determine and explain the influence of workload, incentives and work environment on the performance of nurses at Tuan Rondahaim Regional General Hospital (RSUD) Pematang Raya. The population of this study was 58 people and the number of samples through saturated sampling techniques or census was 58 nurses. The data analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, measurement model analysis (outer model), structural model evaluation (inner model) and evaluation of the goodness of fit and fit of the model. The results of the study showed that there was a relationship between the independent variables, namely workload, incentives and work environment, and the dependent variable, namely nurse performance at Tuan Rondahaim Regional General Hospital (RSUD) Pematang Raya. From the results of the structural model evaluation test (inner model) workload partially has a positive and significant effect on nurse performance with a t statistic value (2,600) calculated results greater than 1.96 (t table) and p-value ($0.009 < 0.05$), incentives partially have a positive and significant effect on nurse performance with a t statistic value (3,071) calculated results greater than 1.96 (t table) and p-value ($0.002 < 0.05$), work environment partially has a positive and significant effect on nurse performance with a t statistic value (3,385) calculated results greater than 1.96 (t table) and p-value ($0.001 < 0.05$). From the results of the evaluation of the goodness and suitability of the model, it can be concluded that the model estimate is 0.088 which means that the model has an acceptable fit. The results of the determination coefficient test (R-Square) are 0.669. This means that nurse performance can be explained by workload, incentives and work environment 66.9%, while the remaining 33% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Workload, incentives and work environment.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunianya yang senantiasa menuntun sepanjang waktu sehingga di dalam kasih penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) TUAN RONDAHAIM PEMATANG RAYA.”** Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak lepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat dukungan, bimbingan, bantuan, motivasi, serta Doa dari berbagai pihak maka semua hambatan dan rintangan dapat teratasi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Maidin Gultom, S.H, M.Hum selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
2. Bapak Dr. Kornel Munthe, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
3. Ibu Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
4. Ibu Esli Silalahi, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

5. Ibu Anitha.P.Tinambunan, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang luar biasa selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas kesabaran, pengetahuan, dan perhatian yang di berikan.
6. Ibu Darna, S.E., M.Si, selaku dosen penguji satu yang telah memberikan saran, masukan, serta dukungan yang sangat berarti kepada penulis dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Betniar Purba, M.Si selaku dosen penguji dua yang telah memberikan saran, masukan, serta dukungan yang sangat berarti kepada penulis dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini
8. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan, yang telah membantu kelancaran proses administrasi dan memberikan pelayanan yang ramah serta responsif selama penulis menjalani perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada kedua orangtua saya yang tercinta dan yang saya sayangi Bapak J.Parulian Purba dan Ibunda M.Derista Sinaga yang telah memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teristimewa kepada saudara saya Asni Novia Purba dan Dikko Fransiskus Purba yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
11. Untuk sahabat penulis Lidia Purba, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, terimakasih atas waktunya, kehadirannya, dan dukungan yang

sering kali menjadi penenang ditengah tekanan. Kehadiranmu meski dalam bentuk sederhana sangat berarti bagi penulis.

12. Kepada teman-teman manajemen grup B stambuk 2021 yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Terakhir kepada diri saya sendiri Meryani Agnes Purba. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena selalu melibatkan Tuhan Yesus dalam setiap perjuangan mu dan mengizinkan Tuhan Yesus untuk menjadi batu sandaranmu. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, meskipun prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Dan terimakasih sudah bertahan.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan kritik yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan Terimakasih dan mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama bagi penulis. Tuhan Yesus Memberkati.

Medan, Juni 2025

Meryani Agnes Purba
210110042



DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	ii
BAB 1_PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II_TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Beban Kerja	17
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Beban Kerja	22
2.3 Insentif.....	24
2.3.1 Pengertian Insentif.....	24
2.3.2 Jenis- Jenis Insentif.....	25
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	27
2.3.4 Indikator Insentif	28

2.4 Lingkungan Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30



2.4.2 Bentuk Lingkungan Kerja	31
2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	35
2.5 Kinerja Karyawan.....	37
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	37
2.5.2 Unsur-unsur Kinerja Karyawan.....	39
2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	41
2.5.4 Indikator kinerja karyawan.....	41
2.6 Kerangka Berpikir	43
2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	44
2.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	45
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	46
2.7 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	48
3.2 Populasi dan Sampel	48
3.2.1 Populasi	48
3.2.2 Sampel.....	48
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	49
3.4 Skala Pengukuran Variabel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	52

3.6.2 Evaluasi Model Struktural.....	54
3.6.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya.....	57
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya ...	57
4.1.2 Logo, Visi dan Misi RSUD. Tuan Rondahaim Pematang Raya	59
4.1.3 Struktur Organisasi.....	60
4.2 Deskripsi Tentang Beban Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	66
4.3 Gambaran Umum Responden	69
4.3.1 Identitas Responden	69
4.3.2 Tanggapan Responden	71
4.4 Hasil Penelitian	78
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	78
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	84
4.4.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model	87
4.5 Pembahasan	89
4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tuan Rondahaim Pematang Raya.	89
4.5.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tuan Rondahaim Pematang Raya.	90

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tuan Rondahaim Pematang Raya.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94



DAFTAR TABEL :

Tabel	Nama Tabel	Hal
1.1	Target dan realisasi jumlah pasien RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	
1.2	Jadwal dan jam kerja pada RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	
1.3	Insentif karyawan/bulan bagian rawat inap RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	
1.4	Lingkungan kerja RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	
3.1	Operasionalisasi variabel, indikator dan skala pengukuran	
3.2	Instrumen skala likert	
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis	
4.2	Umur responden	
4.3	Tingkat pendidikan responden	
4.4	Lama kerja	
4.5	Jumlah dan persentase jawaban responden beban kerja	
4.6	Jumlah dan persentase jawaban responden insentif	
4.7	Jumlah dan persentase jawaban responden lingkungan kerja	
4.8	Jumlah dan persentase jawaban responden kinerja perawat	
4.9	Case convergent validity	
4.10	Discrimininty validity -fornel lacker criterion	
4.11	Discriminant validity – heterotrait-manotrait ratio (HTMT)-matrix	
4.12	Construct reliability	
4.13	Output collinearity statistict (VIF) -inner model -matrix	
4.14	Pengujian hipotesis	
4.15	R-square	
4.16	Nilai SRMR	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama Gambar	Hal
2.1	Kerangka Berpikir	
4.1	Logo RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	
4.2	Struktur Organisasi RSUD Tuan Rondahaim Pematang Raya	
4.3	Hasil Uji Loading Faktor	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Nama Lampiran
1	Kuesioner
2	Data Tabulasi
3	Hasil Pengolahan SmartPLS Versi 4
4	Lembar Pengajuan Judul
5	Surat Keputusan Dekan Tentang Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji
6	Berita Acara Seminar Proposal
7	Daftar Hadir Seminar Proposal
8	Lembar Hasil Seminar Proposal
9	Balasan Surat Riset
10	Formulir Menghadiri Sempro
11	Surat Keterangan Bebas Pustaka
12	Undangan Meja Hijau
13	Kartu Bimbingan Skripsi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Jogjakarta: Zanafa Publishing.
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bernadine. (2004). *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 7. Alih Bahasa. Bambang Sukoco. Bandun: Armico.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, (2017). *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia)* . Jilid I. Edisi Kesembilan. Penerjemah Dian Angelia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Edwin. (2017). *Personal Management: (Manajemen Personalia)* Jilid I. Edisi Keenam. Penerjemah Moh Masud. Jakarta: Erlangga.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja*. Sidoarjo: Rekam Media Indomedia Pustaka.
- Gibson, I. D. (2009). *Organization: Behavior, Structure, Proces. (Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid II. Edisi Keempat. Penerjemah Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gorda, I. G. N. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astrabrata Bali.
- Hartono, Jogyanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Icwanudin, Wawan. (2018). *Modul Praktikum Alat Analisis Statistik Partial Least Square (PLS)*. Serang: CV. Rizmar Berkarya.
- Jogyanto, H. M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Kadarisman. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta, Penebar Swadaya Group.
- Mahawati, Eni. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKN
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moeherione. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja, Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne, dkk. (2018). *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jilid I. Edisi 10. Penerjemah Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Panggabean, S Mutiara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bogor: Galea Indonesia.
- Putra. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. WOM Finance Depok.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumawas, Wehelmina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: UNSRAT Press.
- Sarwoto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Sinambella, L. P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*, Edisi Kedua. Bandung, Alfabeta.
- Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widyaningrum Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan. Edisi Ketiga. Qiara Media.
- Yani, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Zainal, Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo.

JURNAL

- Adelia Tasya (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Ak Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 10. No. 2, Hal: 1282-1291.
- Magrifah Nurul (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, Vol. 1. No. 1, Hal: 36.
- Manasikana Arina (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*. Vol.6. No.1, Hal: 1-8.
- Ramlah Sri (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Empiris Pada RS PKU Muhammadiyah Gombang). *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol.9. No.1, Hal: 1-11.
- Sari Zhelika (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol. 6. No. 1, Hal: 80.
- Suryani Ratna (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis*, Vol. 12. No. 2, Hal: 54-66.