

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT KESEHATAN KERJA DAN OLAHRAGA KEMENTERIAN KESEHATAN JAKARTA SELATAN TAHUN 2021

Endah Rahayu Ningrum¹

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana
E-mail:*Endah.magnae@gmail.com*

Sari Ningsih, S.Sos., M.Si.²
Dosen Fakultas Ilmu Administrasi

Abstract: Performance Analysis Of Employees Of The Directorate Of Occupational Health And Sports In The Kementerian Kesehatan Office, South Jakarta in 2021. Performance in government administration is the main responsibility of a leader. An employee who is required to do the task well and as much as possible will affect good work results. But sometimes an employee does his job beyond the working hours. In fact, there are often consequences if you don't complete the job. Work hours that are busy and outside the working hour limit result in fatigue. The purpose of this research is to find out how the performance of employees, the inhibiting factors for the decline in employee performance, and to find out the solutions made by the Directorate of Occupational Health and Sports, Ministry of Health, South Jakarta. This type of research is descriptive qualitative. This study uses the theory of Bernadin and Russell, namely: Quality, Quantity, Timeliness, Cos Effectiveness, Need for Supervision, Interpersonal Impact. The result of this research is that the employee's performance is quite good in terms of quality, quantity, cost effectiveness and need for supervision. The inhibiting factor is that employees cannot manage time for their work so that there are employees who are overtime. Key performance indicators are tools to measure employee performance or performance. The existence of a key performance indicator explaining the performance performance that the Ministry of Health is trying to achieve. With the key performance indicators, employees can do their work according to the objectives of the Ministry of Health and the Directorate of Occupational Health and Sports. According to the key performance indicators, Bernadin and Russell's theory can be applied.

Keywords: Employee Performance, Human Resources (HR)

Abstrak: Analisis Kinerja Pegaawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarra Selatan tahun 2021. Kinerja dalam penyelenggaraan pemerintah merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin. Seorang pegawai yang dituntut harus mengerjakan tugas dengan baik dan semaksimal mungkin yang akan mempengaruhi hasil kerja yang baik. Namun terkadang seorang pegawai mengerjakan pekerjaannya sampai di luar batas jam kerja. Bahkan, kerap kali terdapat konsekuensi yang didapat jika tidak menyelesaikan pekerjaannya. Jam kerja yang padat dan di luar batas jam kerja mengakibatkan kelelahan. Tujuan adanya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai, faktor pengambat menurunnya kinerja pegawai, dan untuk mengetahui solusi yang dilakukan oleh Direktorat kesehatan kerja dan olahraga Kementerian kesehatan Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori Bernadin dan Russel yaitu: Kualitas, Kuantitas, Tepat waktu, Cos Effectiveness, Need for Supervision, Interpersonal Impact. Hasil dari penelitian ini yaitu kinerja pegawai sudah cukup baik dari segi kualitas, kuantitas, cos effectiveness dan need for supervision. Faktor penghambatnya adalah pegawai kurang bisa mengatur waktu untuk kerjanya sehingga adanya pegawai lembur. Key performance indicator merupakan alat untuk mengukur performa atau kinerja pegawai. Adanya key performance indicator menjelaskan performa kinerja yang hendak di capai oleh Kementerian Kesehatan. Dengan adanya key performance indicators pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai pada tujuan Kementerian Kesehatan dan Direktorat kesehatan Kerja dan olahraga. Sesuai key performance indicators dapat diaplikasikan dengan teorinya Bernadin dan Russel.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia (SDM)

I. Pendahuluan

Pada masa sekarang ini kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi manusia yang ada di dunia ini. Seluruh dunia berlomba-lomba untuk menerapkan protokol kesehatan yang lebih baik. Kesehatan merupakan investasi penting untuk mendukung pembangunan ekonomi serta memiliki peran penting untuk mendukung pembangunan ekonomi dan memiliki peran penting dalam upaya penanggulangan kependudukan lainnya seperti kemiskinan. Suatu negara tanpa penduduk yang sehat tidak akan mungkin dapat membangun negerinya sendiri.

Virus covid 19 sudah menyerang berbagai negara di dunia salah satunya Indonesia. Virus ini tidak hanya menyerang lansia dan anak-anak, bahkan orang dewasa juga bisa terkena virus ini. Orang dewasa yang harus bekerja keluar rumah bertemu dengan banyak orang sangat lah rentan terkena. Sebagian instansi atau organisasi mengharuskan pegawainya untuk bekerja lembur, sama halnya kantor Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan yang mengalami lembur dan bekerja lewat dari jam yang seharusnya.

Seharusnya bekerja masuk kantor mulai pukul 08.00-16.00 WIB dari Senin-Jumat. Namun pegawai melewati batas jam kerja karena masih ada pekerjaan yang belum selesai dan adanya kegiatan untuk keesokan harinya. Maka pegawai harus datang lebih awal dan pulang lebih malam. Jika setiap hari atau setiap minggu seperti itu maka kinerja pegawai tidak dapat maksimal.

Permasalahan jam kerja mengakibatkan kelelahan para pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga dan membuat kinerja yang kurang maksimal. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan berjalan secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pula tidak berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya

lainnya. Semakin modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, jika tanpa sumberdaya manusia profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri. Oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Organisasi memiliki berbagai macam sumberdaya berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi *output* berupa produk barang atau jasa. Modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

b. Pengertian Kinerja

Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang di keluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan).

Dalam putusan administrasi Negara No.589/IX/6Y/1999/ tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Berdasarkan batasan dan penjelasan tersebut, maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period*". Prestasi atau kinerja

adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Bernardin dan Russel menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. *Quality*, tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
2. *Quantity*, besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, atau suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost Effectiveness*, penggunaan sumberdaya

organisasi (manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan dengan maksud untuk mencapai target tertinggi atau sebaliknya, pengangguran dari beberapa unit atau instansi dan penggunaan sumber-sumber organisasi.

5. *Need for Supervision*, kebutuhan pengawasan yaitu dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, pengaruh *Interpersonal*, dimana pegawai menunjukkan perasaan *self esteem* (harga diri), *goodwill*, dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

c. *Key performance Indicators* (KPI)

Key Performance Indicators adalah alat ukur yang menggambarkan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Perusahaan menggunakan KPI untuk mengukur kesuksesan pencapaian target mereka. *Key performance Indicator* diukur

dalam periode harian, mingguan dan bulanan. KPI yang baik merupakan suatu hal yang penting dan terus menerus mendapat perhatian dari manajemen. Ketika seseorang dapat mengambil suatu keputusan dan memanggil orang yang bertanggung jawab.

KPI hanya akan berguna jika ada tindak lanjut atas KPI itu sendiri, sering kali perusahaan mengadopsi KPI yang populer digunakan dalam suatu industri, namun setelah itu bertanya-tanya mengapa KPI tersebut tidak merefleksikan kinerja perusahaan mereka. Dalam rangka mengembangkan strategi untuk menyusun KPI, tim anda harus mulai dari melihat apa tujuan organisasi anda, bagaimana anda berencana untuk mencapainya dan siapa yang dapat mengambil tindakan berdasarkan informasi ini.

Hal ini seharusnya merupakan proses berulang yang melibatkan masukan dari analisis, kepala bagian dan para manager. Setelah itu anda akan mendapatkan pengertian yang lebih baik mengenai bagaimana KPI mengukur proses bisnis perusahaan anda dan siapa yang dapat menindaklanjuti proses bisnis tersebut. Salah satu cara membuat KPI yang relevan adalah dengan Kriteria SMART. Kata ini adalah singkatan dari *Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-bound*.

III. METODE PENELITIAN

a. Jenis penelitian

Penelitian ini berupaya mendeskripsikan, menguraikan, menginterpretasikan permasalahan dan kemudian

mengambil kesimpulan dari permasalahan tersebut kemudian di sajikan dalam bentuk tulisan secara sistematis tentang Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan.

b. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana dapat menangkap keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah dikantor Direktorat Kerja dan Olahraga Jakarta Selatan.

c. Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain wawancara, observasi dan dokumentasi.

d. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dari penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif adalah sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

IV. PEMBAHASAN

Adapun pembahasan penelitian mengetahui Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan berdasarkan analisis data di atas adalah:

a. Analisis kinerja pegawai

Menurut Bernadin dan Russel terdapat 6 faktor untuk mengukur kinerja pegawai. Faktor kualitas (*Quality*), faktor Kuantitas (*quantity*), faktor ketepatan waktu (*timeliness*), faktor sumber daya organisasi (*cross effectiveness*), faktor

kebutuhan pengawasan atau kemandirian (*need supervision*), faktor komitmen (*interpersonal impact*). 6 hal menurut teori Bernadin dan Rusel tersebut merupakan penyebab seorang pegawai sehingga dapat menciptakan kinerja yang terintegrasi dan mendapatkan hasil yang mencapai tingkat kepuasan maksimal pada pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan olahraga.

Faktor kualitas adalah tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pada Direktorat kesehatan kerja dan olahraga, pegawai sudah memiliki kualitas dengan baik sesuai dengan bagian pekerjaannya masing-masing pada Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga. Faktor kuantitas adalah besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang selesai sudah cukup baik dan sudah memenuhi standar UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta. Faktor ketepatan waktu adalah sesuatu yang berkaitan tentang waktu seperti jam masuk kerja dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang pada pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan olahraga.

Faktor sumber daya organisasi adalah seperti manusia, uang, teknologi, material yang dimaksimalkan dengan maksud untuk mencapai target dari *key performance indicators* suatu organisasi di kantor KEMENKES RI. Faktor kebutuhan pengawasan atau kemandirian adalah pegawai melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan bantuan pengawasan atau sebaliknya untuk menghindari hasil yang tidak diinginkan, dalam penerapannya sudah terlaksana pada kantor Direktorat Kesehatan Kerja dan olahraga. Faktor komitmen adalah pegawai menunjukkan rasa harga diri, perilaku yang baik kepada sesama pegawai Direktorat kesehatan kerja dan olahraga serta memiliki kepribadian

dan komitmen yang baik yang sudah diambil sejak awal oleh setiap pegawai, hal tersebut hanya perindividu yang tahu dan sudah sebagian besar benar-benar menerapkannya.

Kinerja pegawai di bagian Direktorat kesehatan kerja dan olahraga setiap tahun semakin baik. Menurut penuturan dari Kepala seksi serta pegawai lainnya karena adanya *breafing* setiap pagi serta adanya evaluasi kerja setelah melakukan dinas luar. Setiap pegawai mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik, namun dalam segi ketepatan waktu masih kurang. Jalanan yang tidak dapat diprediksi terkadang seperti jalanan yang padat pegawai menjadi terlambat, dan adanya pegawai yang kurang dapat mengatur waktunya sehingga telat untuk mengumpulkan pekerjaannya secara tepat waktu.

Sumber daya organisasi yang ada sudah memadai sebagai syarat adanya suatu tempat organisasi. Direktorat kesehatan Kerja dan olahraga sudah dapat menerapkan *need for supervision*, namun untuk faktor komitmen atau *interpersonal impact* tergantung kepada setiap kepribadian masing-masing pegawai menurut penuturan dari salah satu pegawai honorer yang ada. Sebaiknya memang setiap pegawai dapat memposisikan dirinya dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat diapresiasi oleh atasan.

Faktor yang menghambat seorang pegawai di dalam Direktorat kesehatan kerja dan olahraga menurut hasil wawancara yang didapat adalah karena pegawai yang belum bisa mengatur waktunya dengan baik atau faktor *timeliness*. Pegawai yang belum dapat mengatur waktunya maka kinerjanya akan semakin menurun, pegawai akan kewalahan dalam bekerja sehingga akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja, kemudian akan jatuh sakit dan membuat pekerjaannya tidak dapat dikerjakan.

b. Analisis kinerja pegawai *Key performance Indicators*

Key performance indicators memiliki peran penting untuk kemajuan

Kementerian kesehatan, oleh karena itu setiap bagian Ditjen (Direktorat Jendral) lembaga di bawahan dari Kementerian Kesehatan dituntut untuk mempunyai visi dan misi yang jelas untuk merealisasikan tujuannya. *Key performance indicators* dapat mengukur pencapaian performa kerjanya. Apakah sudah sesuai ataukah belum sama sekali.

Key performance indicators merupakan alat ukur performa kinerja pegawai sebuah Kementerian Kesehatan, maka *key performance indicators* juga harus mencerminkan tujuan yang ingin di raih oleh Kementerian Kesehatan. Perencanaan yang matang dan di dukung dengan ketersediaan data dan informasi yang akurat serta konsisten adalah peran penting sistim informasi bagi Kementerian Kesehatan dan khususnya Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga.

Berdasarkan data yang dapat di ambil dari Kementerian Kesehatan terdapat *key performance indicators* atau indikator kinerja utama Kementerian Kesehatan. Terdapat beberapa indikator kinerja utama Kementerian Kesehatan sudah mencakup seluruh jajaran di bawahnya termasuk Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga. Terdapat sasaran target dan indikator kinerja serta satuan berupa kabupaten/kota, provinsi dan persenan, serta terdapat target tahunan dan pengukuran berupa tahunan dan tri wulan.

Key performance indicator atau indikator kinerja utama juga terdapat teori yang saya pakai yaitu teori Bernadin dan Russel yaitu 6 faktor untuk menilai kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur dengan *Quality, Quantity, Timeliness, cost effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact* melalui *key performance indicator* yang ada pada Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pegawai harus mematuhi apa yang sudah di buat oleh Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga terutama Kementerian Kesehatan agar pegawai mendapatkan kinerja yang maksimal.

Solusi yang tepat menurut penulis untuk mengatasi kinerja pegawai di dalam Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga di tahun berikutnya, dengan menerapkan peraturan yang sudah ada dan di ukur dengan 6 indikator menurut teori bernadin dan russel serta menjadikan *key performance indicators* yang ada di Kementerian Kesehatan. Peraturan yang di buat untuk pada setiap Ditjen sudah mengacu sehingga pegawai dapat menjalankan kinerja dengan tepat dan indikator kinerja pada Kementerian Kesehatan dapat tercapai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini peneliti akan menyampaikan kesimpulan bahwa pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan sebagai berikut:

1. Dari permasalahan pegawai mengerjakan pekerjaan yang diluar jam kerja, jadwal yang padat dan jam kerja yang diluar seharusnya mengakibatkan kelelahan,serta akan mendapat konsekuensi jika tidak melakukan lebur. Dalam Direktorat Kesehatan kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan lembur tidak ada bahkan tidak ada peraturannya. Jika pegawai menjalankan lembur maka itu adalah tugas pokok yang belum selesai dikerjakan dengan waktu yang cukup sempit. Jika pegawai ingin melakukan lebur adalah pilihan setiap pegawai ingin

melakukan lembur atau tidak. pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan pokoknya dengan waktu yang tepat biasanya akan mendapat teguran 3 kali secara lisan dan tertulis. Maka dari itu pegawai sering menyelesaikan pekerjaannya di luar batas kerja yang akan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja. Namun secara keseluruhan kinerja pegawai sudah baik, hanya sebagian pegawai saja yang masih kurang baik dalam segi manajemen waktunya.

2. Pegawai yang ada di dalam Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan sudah di tempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Kendala dalam bekerja pasti ada, lembur yang dikerjakan juga termasuk tugas pokok. Jika pegawai mengalami kelelahan dalam bekerja karena tugas yang menumpuk maka hal tersebut

balik lagi kepada *personality* setiap pegawai yang dapat mengatur waktunya atau tidak. Jika ada waktu libur atau senggang manfaatkan untuk olahraga menjaga kebugaran tubuh agar tidak sampai kelelahan dalam bekerja. Faktor *Timeliness* adalah kendala dari kinerja di Direktorat ini menurut penulis.

3. Solusi yang akan dilakukan untuk mengatasi Kinerja pegawai di tahun berikutnya menanamkan tingkat kesadaran kepada pegawai pentingnya mengatur waktu dan kesehatan untuk diri sendiri. Faktor *Quality, Quantity, Timeliness, Cos Effectiveness, Need for Supervision, Interpersional impact*, dan menerapkan peraturan yang sudah ada sesuai dengan *Key performance indikator KEMENKES* adalah solusi yang tepat agar terciptanya kinerja pegawai dapat berkualitas pada Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. (2014). **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.

Bernadin, Russel (1993). **Human Resource Management**. Prentice hall.

Huseno, tun. (2016). **Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi**

Kepemimpinan. Malang : Media Nusantara.

Hasibuan, sayuti. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surakarta. Muhamadiyah University press.

Nawawi, Hadari. (2003). **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Gajah Mada Press.

Rivai, Viethzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rustandi, kartika.(2016). “**Rencana Aksi Kesehatan Kerja Dan Olahraga Tahun 2016-2019**”. Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga.

Sedarmayati (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Borokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT.Refika Aditama.

Sugiono. (2013). **Metodologi Penelitian Kombinasi (mixed methods)**. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. (2016). **Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Arifin, Noor. (2012). **Analisis Kualitas Kehidupan kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara**. STIENU Jepara. Vol.8. Tahun 2012

Hadi, A.B.(2019). *Studi Literatur: Kinerja Guru di Sekolah*.Supriatin. Jakarta. Universitas Negeri Jakarta.

Destiasari, Selvi. (2015). **Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Cipondok Jaya Kota Serang**. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Ika, I.M. (2011). **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pegawai (studi empiris pada kementerian keuangan kantor wilayah jawa tengah). Universitas Diponegoro.

Ika, A.S. (2019). **Analisis Kinerja Apratur Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Pada Kecamatan Rawalumbu**. Universitas Krisnadwipayana.

Khairani, D.S. (2008). **Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA**. MIEJ Jurnal.

Masitahsari, Ummi. (2015). **Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makasar**. Universitas Hasanudin.

Pahlevie, J. F.(2013). **Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat**. Universitas Terbuka.

Pandu,A.A.(2017). **Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya perhimpunan Sarjana dan Profesional Kesehatan Masyarakat Indonesia (Persakmi)**. Edisi Desember vol.5 tahun 2017.

Rustandi, Kartini.(2015). **Laporan Akuntabilitas Kinerja Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga**. Kementrian Kesehatan.

Sigit, G.S. (2012). **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**. Universitas Dipenogoro.

Sudarma, Ketut. (2012). **Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas**

Pelayanan). Jurnal Dinamika
Manajemen. Vol. 3 Tahun 2012