

Analisis Pengembangan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Kepegawaian Umum di Dinas Kesehatan (DINKES) Provinsi Jawa Barat

Danick Adi Pratama ^{1*}, Resya Dwi Marselina ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah No. 3, Kota Bandung, Indonesia.

Email: danick10120237@digitechuniversity.ac.id ^{1*}, resyadwi@digitechuniversity.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 5 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 15 April 2025; Diterima 10 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Pratama, D. A., & Marselina, R. D. (2025). Analisis Pengembangan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Kepegawaian Umum di Dinas Kesehatan (DINKES) Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1368–1374. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4097>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Umum di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode analisis deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang adil. Meskipun masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya koordinasi dan tingkat absensi yang cukup tinggi, program-program peningkatan kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik. Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja terus dilakukan secara bertahap guna mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih optimal dalam pelayanan publik.

Kata Kunci: Dinas Kesehatan; Kinerja Pegawai Pelatihan; Pengembangan; Motivasi; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the development of employee performance in the General Personnel Sub-Division at the West Java Provincial Health Office using a qualitative approach. Through descriptive analysis methods, data were collected through interviews, observations, and documentation studies. The results of the study indicate that employee performance can be improved through training programs, competency development, and a fair reward system. Although there are still some obstacles such as lack of coordination and a fairly high level of absenteeism, employee performance improvement programs continue to run well. Efforts to improve work quality continue to be carried out gradually in order to achieve more optimal effectiveness and efficiency in public services.

Keyword: Health Service; Employee Performance Training; Development; Motivation; Human Resources.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan indikator yang sangat penting dalam menilai keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik, yang dapat diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peran yang lebih vital karena langsung berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan (DINKES) Provinsi Jawa Barat memainkan peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang mencakup pengelolaan data kepegawaian, pengembangan kompetensi, serta penegakan disiplin kerja. Namun, pengelolaan kinerja pegawai di DINKES menghadapi tantangan yang cukup kompleks, salah satunya adalah tingginya tingkat absensi pegawai yang berdampak pada produktivitas, efektivitas koordinasi, dan penyelesaian tugas administratif. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat dibagi dalam tiga kategori utama: faktor individu (kemampuan, pendidikan), faktor psikologis (motivasi, sikap), dan faktor organisasi (struktur, kepemimpinan, lingkungan kerja). Motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi ekstrinsik, meskipun sistem penghargaan juga tetap memainkan peran yang penting. Lingkungan kerja yang kondusif, serta program pelatihan dan pengembangan kompetensi, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Umum Dinkes Provinsi Jawa Barat

No	Kategori Nilai	Jumlah Pegawai 2022	% 2022	Jumlah Pegawai 2023	% 2023	Jumlah Pegawai 2024	% 2024
1	A (sangat baik)	3	7.9%	5	13.2%	8	21.1%
2	B (Baik)	20	52.6%	22	57.9%	20	52.6%
3	C (Cukup)	10	26.3%	8	21.1%	7	18.4%
4	D (Kurang)	5	13.2%	3	7.9%	3	7.9%
Total	-	38	100%	38	100%	38	100%

Data penilaian kinerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian Umum DINKES menunjukkan peningkatan jumlah pegawai berkinerja sangat baik dari tahun 2022 ke 2024, namun sebagian besar masih berada pada kategori baik dan cukup. Selain itu, aspek kehadiran, kerja sama tim, motivasi, dan disiplin masih menjadi tantangan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor seperti remunerasi, kompetensi, iklim organisasi, dan pengembangan karier memengaruhi absensi dan kinerja pegawai. Namun, temuan yang berbeda terkait pengaruh variabel-variabel tersebut mendorong perlunya penelitian lebih lanjut. Manajemen, yang berasal dari bahasa Latin *manus* (tangan) dan *agere* (melakukan), kemudian berkembang menjadi *maneggiare* dalam bahasa Italia yang berarti "mengendalikan" atau "mengelola." Pada zaman modern, manajemen tidak hanya berfokus pada pengendalian, tetapi juga pada pengoptimalan sumber daya untuk mencapai hasil terbaik. Robbins & Coulter (2018) menjelaskan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Ini menunjukkan bahwa manajer tidak hanya bertugas untuk mengatur pekerjaan mereka sendiri, tetapi juga untuk memimpin, memotivasi, dan mengarahkan tim guna mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Griffin (2021) menggambarkan manajemen sebagai serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang semuanya berfokus pada pengelolaan sumber daya organisasi, seperti sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi, untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen menjadi semakin kompleks dan penuh ketidakpastian akibat pengaruh lingkungan tempat organisasi beroperasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang bertujuan untuk mengelola individu dalam organisasi secara efektif.

RESEARCH ARTICLE

Fokus utama MSDM adalah meningkatkan kinerja pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam MSDM tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga memainkan peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Gerry D, 2021). MSDM mengintegrasikan proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta pemberian kompensasi untuk memastikan setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal. Pendekatan strategis MSDM dirancang untuk menyelaraskan tujuan pegawai dengan visi dan misi organisasi, sehingga tercipta sinergi yang mendukung produktivitas dan inovasi (Chatterjee, 2021). Kinerja pegawai, secara etimologis berasal dari istilah bahasa Inggris *performance*, yang merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditetapkan. Rivai (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, untuk memenuhi tanggung jawab yang diemban. Dessler (2020) menambahkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan perannya, di mana perilaku tersebut mencerminkan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengembangan kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Umum di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial secara kontekstual, khususnya terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Creswell (2018) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif cocok untuk memahami fenomena kompleks dari perspektif partisipan, sementara metode studi kasus efektif dalam menjawab pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa" dalam konteks nyata (Noe *et al.*, 2020). Objek penelitian ini adalah pegawai dan pengelola program SDM di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Fokus utama penelitian ini adalah pada pelaksanaan program pengembangan SDM serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, yang memiliki peran strategis dalam manajemen dan pengembangan SDM sektor kesehatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pegawai dan pejabat struktural yang terlibat dalam pengelolaan SDM untuk menggali persepsi, pengalaman, serta evaluasi terhadap program pengembangan yang dilaksanakan. Observasi digunakan untuk mengamati dinamika kerja dan penerapan program SDM di lapangan, sementara dokumentasi digunakan untuk mengakses data sekunder, seperti laporan kinerja, kebijakan internal, serta dokumen pelatihan dan evaluasi pegawai. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang melibatkan tiga tahapan: (1) reduksi data, yaitu proses memilah dan merangkum data yang relevan; (2) penyajian data dalam bentuk narasi dan tabel tematik; dan (3) penarikan kesimpulan serta verifikasi, yang bertujuan untuk menginterpretasikan makna data dalam rangka menjawab rumusan masalah dan mendukung teori yang relevan. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dan metode, yakni dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Selain itu, dilakukan member check untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan pemahaman informan, serta penggunaan kutipan langsung dari responden guna memperkuat kredibilitas hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi mengungkapkan hasil analisis mengenai efisiensi, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pekerjaan dalam

RESEARCH ARTICLE

upaya meningkatkan kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan (DINKES) Provinsi Jawa Barat. Pembahasan ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi, kedisiplinan, dan komitmen pegawai serta menjelaskan bagaimana strategi pengembangan kinerja yang diterapkan oleh organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan pegawai di lingkungan kerja.

3.1.1 Strategi Pengembangan Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Strategi pengembangan kinerja pegawai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, kedisiplinan, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Beberapa strategi yang diterapkan antara lain program pelatihan, mentoring, dan evaluasi kinerja secara berkala. Berdasarkan wawancara dengan lima informan, ditemukan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, seperti penggunaan sistem administrasi digital dan manajemen waktu, memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, program pelatihan dalam kepemimpinan dan komunikasi juga turut membantu pegawai dalam mengelola tugas lebih efektif dan meningkatkan efektivitas kerja tim. Organisasi juga memastikan kualitas kerja yang tinggi melalui evaluasi rutin, umpan balik dari atasan, dan penerapan sistem kerja yang terstruktur. Pegawai yang mengikuti pelatihan terkait penyusunan dokumen dan administrasi digital menunjukkan peningkatan ketelitian dan akurasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuktikan bahwa investasi dalam pengembangan pegawai memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan di lingkungan kerja. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi dalam mempertahankan kualitas kerja masih berkaitan dengan beban kerja yang tinggi dan keterbatasan fasilitas yang ada. Efisiensi kerja pegawai juga meningkat berkat pelatihan manajemen waktu dan pemanfaatan teknologi dalam proses administrasi. Sebagian besar pegawai merasa pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dengan sistem digital, meskipun kendala teknis, seperti jaringan internet yang lambat, masih menjadi hambatan. Strategi pengelolaan waktu yang baik, seperti penyusunan prioritas dan penggunaan alat bantu pengingat, membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efektif tanpa mengorbankan kualitas. Dalam konteks penerapan Indeks Kinerja Individu Aparatur Sipil Negara (IKI ASN), peningkatan efisiensi ini juga berkontribusi pada penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif dan berbasis data. Sistem IKI ASN memungkinkan pengukuran capaian kerja pegawai berdasarkan indikator yang jelas, mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Pemanfaatan teknologi dalam administrasi turut mendukung pencatatan dan pemantauan kinerja secara real-time, memudahkan atasan memberikan umpan balik yang konstruktif. Penerapan strategi manajemen waktu yang efektif juga sejalan dengan prinsip IKI ASN, yang menekankan efektivitas kerja tanpa mengabaikan kualitas output.

Dalam hal kedisiplinan, penerapan aturan dan sistem evaluasi kehadiran menjadi faktor utama untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan organisasi. Beberapa pegawai menyatakan bahwa adanya evaluasi berkala dan penghargaan bagi pegawai yang disiplin memberi dorongan untuk lebih patuh terhadap peraturan yang ada. Namun, masih ditemukan kendala seperti kurangnya motivasi bagi pegawai yang belum memiliki keterlibatan aktif dalam program pengembangan diri. Aspek komitmen pegawai terhadap pekerjaan menunjukkan peningkatan yang baik melalui strategi pengembangan yang diterapkan. Pegawai merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka setelah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Program mentoring dari atasan serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memberi pegawai rasa dihargai dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Strategi pengembangan kinerja pegawai yang diterapkan di Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, seperti pelatihan, evaluasi kinerja rutin, mentoring, dukungan dari atasan, serta sistem penghargaan dan insentif, telah memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek kinerja pegawai. Namun, tantangan seperti keterbatasan fasilitas dan adaptasi terhadap sistem baru perlu mendapat perhatian lebih agar efektivitas strategi ini dapat terus ditingkatkan.

3.2 Pembahasan

Pengembangan kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat melibatkan berbagai strategi yang berfokus pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan pegawai. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah dampak positif pelatihan terhadap peningkatan kinerja. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis, seperti penggunaan sistem administrasi digital dan manajemen waktu, berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi kerja pegawai. Chatterjee (2021) menyatakan bahwa strategi pengembangan SDM yang baik harus mengarah pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, yang sejalan dengan temuan penelitian ini di mana pelatihan teknis meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola tugas administratif dengan lebih efisien. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi termasuk masalah teknis seperti jaringan internet yang lambat, yang memerlukan perhatian lebih agar teknologi dapat digunakan secara maksimal. Kualitas kerja pegawai juga mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan terkait administrasi digital dan penyusunan dokumen. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas layanan yang diberikan. Menurut Dessler (2020), investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas output yang dihasilkan oleh organisasi. Namun, tantangan utama dalam menjaga kualitas kerja tetap berkaitan dengan tingginya beban kerja dan keterbatasan fasilitas yang mendukung proses kerja. Griffin (2021) menekankan bahwa fasilitas yang memadai merupakan salah satu faktor penunjang yang penting dalam mendukung kualitas kerja yang optimal. Penerapan manajemen waktu yang baik juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja pegawai. Sebagian besar pegawai merasa pekerjaan mereka dapat diselesaikan lebih cepat dengan bantuan sistem digital yang diterapkan. Menurut Robbins dan Coulter (2018), pengelolaan waktu yang efektif memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas. Selain itu, penggunaan alat bantu pengingat dan prioritas kerja telah membantu pegawai dalam mengatur waktu mereka dengan lebih baik. Penerapan Indeks Kinerja Individu Aparatur Sipil Negara (IKI ASN) juga turut berkontribusi pada penilaian kinerja yang lebih objektif dan berbasis data. Dengan sistem ini, pegawai dapat diukur berdasarkan indikator yang jelas, mendorong mereka untuk terus meningkatkan produktivitas mereka. Penggunaan teknologi dalam administrasi juga mempermudah pencatatan dan pemantauan kinerja secara real-time, yang memungkinkan atasan memberikan umpan balik yang lebih cepat dan konstruktif.

Di sisi kedisiplinan, penerapan evaluasi kehadiran secara rutin dan penghargaan bagi pegawai yang disiplin menjadi faktor penting dalam mendorong kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Mengacu pada Mangkunegara (t.t.), evaluasi dan penghargaan yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Namun, meskipun ada kemajuan dalam kedisiplinan, beberapa pegawai masih kurang termotivasi, terutama mereka yang tidak terlibat aktif dalam program pengembangan diri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti program pengembangan diri guna mempertahankan motivasi kerja mereka. Komitmen pegawai terhadap pekerjaan juga menunjukkan peningkatan yang signifikan berkat adanya pelatihan dan program mentoring. Pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas mereka setelah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Rivai (2015), keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan kesempatan untuk belajar dari atasan berkontribusi pada penguatan komitmen mereka terhadap organisasi. Program mentoring ini juga memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan terkait dengan keterbatasan fasilitas dan adaptasi terhadap teknologi baru, strategi pengembangan kinerja pegawai yang diterapkan di Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen pegawai. Ke depan, organisasi perlu terus memperhatikan faktor-faktor penghambat, seperti masalah teknis dan fasilitas yang terbatas, agar strategi ini dapat diimplementasikan lebih efektif dan efisien.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian Umum Dinas Kesehatan (DINKES) Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta tingkat kehadiran memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif, seperti terbatasnya pelatihan dan supervisi, berkontribusi terhadap rendahnya kinerja pegawai serta kurang optimalnya pencapaian target organisasi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang belum maksimal juga menjadi kendala dalam mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek yang perlu ditingkatkan. Untuk menciptakan pengembangan kinerja pegawai yang efektif, diperlukan perencanaan pelatihan yang terarah sesuai dengan kebutuhan pegawai, penerapan sistem penghargaan yang adil, dan peningkatan koordinasi antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan signifikan ketika mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan yang sistematis dan berbasis kebutuhan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik di dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya sistem pelatihan yang berkelanjutan, pengawasan kinerja yang lebih terstruktur, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, perbaikan dalam sistem pengembangan pegawai sangat diperlukan agar DINKES Provinsi Jawa Barat dapat mencapai tujuan dan visi misinya secara optimal.

5. Referensi

- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik*, 9(2), 357-368.
- Biron, M., Boon, C., Farndale, E., & Bamberger, P. A. (2024). *Human resource strategy: Formulation, implementation, and impact*. Routledge.
- Boselie, P., & van der Heijden, B. (2024). *Strategic human resource management: A balanced approach*. McGraw Hill.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61-70.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2023). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw Hill.

RESEARCH ARTICLE

- Purwana, K., & Rahayu, G. N. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Bisnis*, 10(1), 19-30. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i1.18>.
- RAHARDJO, A. N. (2016). *Pengembangan Indikator Penilaian Kualitas Kerja Sasaran Kerja Pegawai Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 01 Tahun 2013 di Dinas Kesehatan Kota Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Rahmawati, P. (2012). Analisis kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau tahun 2012. *Universitas Indonesia*.
- Risdiana, Y. (2016). *Analisis Pengaruh Penataan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.
- Salamate, G. A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. *JIKMU*, 4(4).
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3).