

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang)

Selly Nova.N¹, Dra.Ninik Lukiana², Kusnanto Darmawan³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email : novaselly5@gmail.com¹

Email : ibundaninik@gmail.com²

Email: kusnanto.wiga@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 1

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2019

Halaman 66-71

ABSTRAK

Perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumberdaya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi. Meningkatkan kualitas kerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat didalamnya yang mengacu pada keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan insentif secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Non PN di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang sejumlah 40 orang. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Keselamatan kerja, kesehatan kerja, insentif, Dinas Kesehatan

ABSTRACT

The latest developments in respect of employees not as a mere resource, but rather in the form of capital or assets for institutions or organizations. Human resources stated as a strategy design, implementation and maintenance for managing human performance for optimal business including the development of policies and processes to support the strategy. Improve work quality of work regardless of the performance of human resources (agencies) involved in it that refers to the occupational safety and health work. This research aims to know the influence of the safety, health and employment incentives partially or simultaneously against the performance of the employee health Office Lumajang. Respondents taken in this study is a Non employee PN in Lumajang health service a number of 40 people. This research method using multiple linear regression analysis technique. Research results suggest that significant effect against the safety performance of the employees. Research results suggest that occupational health effect significantly to the performance of the employees. Results of the study suggest that the incentive effect significantly to the performance of the employees. The research shows that safety, occupational health, and incentive

effect sesimultaneous wayagainst the performance of employees.

Keywords: *safety, occupational health, incentives, health services*

PENDAHULUAN

Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, seluruh Bangsa Indonesia, termasuk Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna. Maka diperlukan sistem presensi berbasis android dan Tambahan Penghasilan perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Sistem presensi berbasis android dan Tambahan Penghasilan harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah Kabupaten Lumajang yang bertugas dalam bidang Kesehatan. Guna mendukung pencapaian visi Pemerintah Kabupaten Lumajang khususnya dalam misi “Meningkatkan kualitas SDM yang agamis, cerdas, kreatif, inovatif, dan bermoral melalui peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kesehatan, pembinaan keagamaan”. Kinerja capaian Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang selama ini dapat dikatakan baik, namun beberapa pihak menyatakan bahwa kinerja yang dilakukan masih belum optimal walaupun pernyataan tersebut dapat dikatakan tanpa dasar tapi harus bisa direspon dengan baik dan dianggap sebagai kritik yang membangun. Dalam rangka meningkatkan kinerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat didalamnya. Upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya kesehatan terutama sumber daya manusia, masih dirasakan banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja aparatur dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa *reward* (intensif) maupun berupa *punishment* (disiplin).

Sistem absensi dan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu (Kristin, 2016) bahwa penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja Guru SMA 5 Malang, penelitian (Gunadi, 2016) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan absensi terhadap kinerja karyawan, penelitian (Nurseta, 2018) bahwa tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Fathimiyah, 2016) bahwa absensi sidik jari tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Selain absensi, tambahan penghasilan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu (Tristiadi, 2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja karyawan atau pegawai, penelitian (Lubis, 2017) bahwa tambahan penghasilan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian (Piani, 2015) bahwa terdapat pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. (2) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) dan tunjangan kinerja (TPP) secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. (2) Terdapat pengaruh tunjangan kinerja pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. (3) Terdapat pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) dan tunjangan kinerja pegawai (TPP) secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu dengan mengolah data hasil penelitian dengan menggunakan statistik. Dalam penelitian ini lebih mendasarkan alat analisisnya pada kemampuan metode perhitungan-perhitungan matematik, statistik, ekonometrik yang berkait analisis angka (Hakim,2010). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode Penelitian Kuantitatif Assosiatif*, untuk melakukan analisa terhadap Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU) (X1), Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2), Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang baik yang berstatus PNS sejumlah 62 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh. Sugiono (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan jumlah populasi relative kecil dibawah 100. Sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji signifikansi (uji t), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Pengaruh	F	R	t	sig.
Keselamatan kerja			1.686	0,004
Kesehatan kerja	29.811	0.713	1.686	0,005
Intensif			1.666	0,097

Sumber: Data diolah 2019

Hasil uji t pada variabel keselamatan kerja (X1) di per oleh nilai $t_{hitung} = 1,686$ dengan signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 10% atau 0,10 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 1,686$. Ini menunjukkan $t_{hitung} (3,094) > t_{tabel} (1,686)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada di bawah batas signifikansi 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Dalam pembahsan ini, Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Merysa Anjani, dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton), hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting diperhatikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang tersedianya alat pelindung diri sebagai alat keamanan bagi para pegawai untuk mendukung berlangsungnya kinerja pegawai. Beban kerja pada Dinas Kesehatan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dengan diterapkannya peraturan tentang keselamatan kerja untuk memberi perlindungan kepada setiap pegawai sebagai pedoman untuk meningkatkan fasilitas dan standart keselamatan kerja dalam gedung Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Pelatihan keselamatan kerja juga rutin setiap tahunnya minimal 2 (dua) kali dalam satu tahun untuk memprogress dan mengevaluasi pengetahuan dan meningkatkan kesadaran pegawai bahwa perlunya keselamatan kerja bagi para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Hasil uji t pada variabel kesehatan kerja (X2) di per oleh nilai $t_{hitung} = 1,686$ dengan signifikansi 0,005. Dengan menggunakan batas signifikansi 10% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 1,686$. Ini menunjukkan $t_{hitung} (2,974) > t_{tabel} (1,686)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikansi 0,005 yang berada di bawah batas signifikansi 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Merysa Anjani, dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton), hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Lingkungan kerja fisik merupakan hal yang harus diperhatikan karena kesehatan kerja juga berpengaruh pada lingkungan kerja. Di Dinas Kesehatan

Kabupaten Lumajang sendiri beberapa mesin-mesin kantor dan tata ruang masih belum memenuhi standart sehingga masih perlu banyak perbaikan, karena lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat menunjang pekerjaan pegawai. Sarana dan pelayanan kesehatan adalah pendukung tupoksi agar kinerja karyawan berjalan maksimal. Rekreasi juga merupakan hal penting sebagai reward atau sebagai aktivitas untuk mengistirahatkan para pegawai dari bekerja yang bertujuan memberikan pemulihan saat kerja kembali. Dengan adanya pemeriksaan kebugaran karyawan, pemeriksaan kesehatan rutin dan lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk memberi perlindungan atau menciptakan kondisi mental yang baik bagi setiap pegawai, beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta adanya komunikasi dan dukungan antar sesama yang bertujuan untuk menjalin kedekatan antar sesama hal ini menjadikan kinerja pegawai akan terlaksana secara efektif dan efisien, dengan demikian kesehatan kerja yang di tawarkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji t pada variabel insentif (X3) di per oleh nilai $t_{hitung} = 1,686$ dengan signifikansi 0,097. Dengan menggunakan batas signifikansi 10% atau 0,10 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 1,686$. Ini menunjukkan $t_{hitung} (-1,705) > t_{tabel} (-1,686)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikansi 0,097 yang berada di bawah batas signifikansi 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif insentif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh negatif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh M.Riyan Munandar, dkk (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)". Hasil penelitian menunjukkan keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa insentif terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Pemberian kompensasi yang memadai adalah sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada pegawai. tujuannya untuk mendorong perilaku-perilaku atau kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas kerja yang tinggi. Dengan adanya sistem insentif atau kompensasi yang baik di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dalam instansi. Masing-masing pegawai memperoleh insentif atau kompensasi lain yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Sistem insentif atau kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai akan lebih banyak pula peluang memilih pegawai yang terbaik. Personil atau pegawai suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personilnya atau pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Pemberian sistem pemberian insentif atau kompensasi yang baik juga dapat mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain dan akan menghemat biaya rekrutmen dan seleksi calon pegawai. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula. Maka dari itu insentif merupakan hal yang harus di perhatikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu keselamatan, kesehatan kerja dan insentif secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,811 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,26 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) memperoleh hasil sebesar 0,713. Hal ini berarti 71,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keselamatan, kesehatan kerja dan insentif. Selebihnya 13,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji F membuktikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Artinya ketiga variabel independen secara bersama sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Y. Dahlan, dkk (2014) dengan judul "Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai UD. Sinar Sakti Malalayang yang menyatakan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta

pemberian insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UD. Sinar Sakti Malalayang.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Banyak hal yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan kerja dan insentif yang melatar belakangi mengapa meningkatkan kinerjanya. Pegawai meningkatkan kinerjanya dikarenakan sudah merasakan manfaat yang telah di berikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang, seperti terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja menyebabkan pegawai merasa terlindungi dari aktivitas kerja sehingga mempengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai. kondisi fisik yang sehat dapat meningkatkan produktifitas kerja dan kondisi mental yang baik menjadikan pegawai selalu berpikir untuk menyelesaikan pekerjaan lebih leluasa karena pegawai tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang dipertanggung jawabkan. Pemberian insentif yang di berikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang dapat memotivasi pegawai sehingga menimbulkan perasaan positif ketika sedang menyelesaikan tugasnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti pengaruh yang signifikan terhadap variabel keselamatan, kesehatan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai keselamatan, kesehatan kerja dan insentif pada pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh negatif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang.

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. Artinya ketiga variabel independen secara bersama sama mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Rachmawati dan Hanung Triatmoko. (2007). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan*. Makassar: Simposium Nasional.
- Atmaja, L. S. (2008). *Teori dan Praktek Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- DR.Drs.H.M.Yani, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono, S. P. (2006). Basic Data Analys for Healt Research. *Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 6.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Ir. Prasadja Ricardianto, M. (2018). *Human Capital Manajemen*. Jakarta: IN MEDIA.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Y. A. (2011). *It's Easy Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Ghalia, Indonesia: Mutiara Sibarani.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Retno Astuti, B. G. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares. 96-97.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Pt.Elex Media Komputindo.

- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Fajar, M. T. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (1996). *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT.Toko Agung Gunung.
- Triana, A. F. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.