Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 215 - 226
SEIKO : Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo

Lurinda A.Kude[1], Abd Rahman Pakaya[2],Raflin Hinelo[3]
[123]*Department of Management,Faculty of Economi, Universitas Negeri Gorontalo*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerjan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jumlah 40 orang pegawai. Pada penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai KPU Provinsi Gorontalo. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil analisi regresi dan hasil uji-t, diperoleh kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (-5.051) > t_{tabel} 1,686 dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R SquareSebesar 51,5%, dan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci :*Kelelahan kerja, Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Lurinda

✉Corresponding author :
Email Address : luridinda@gmail.com

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi yang melayani public seperti organisasi dalam pemerintahan pasti sangat menginginkan adanya pencapaian kinerja yang maksimal terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawainya di dalam pencapaian maksimal pasti terdapat sumber daya manusia yang hebat. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam melakukan suatu pekerjaan, karena di dalamnya apabila terdapat sumber daya manusia maka potensi kinerja yang ada diorganisasi akan sangat baik juga. Pegawai merupakan salah satu hal yang amat penting di dalam suatu organisasi, tanpa adanya pegawai yang berkualitas sangatlah mustahil untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan dari karyawan, penetapan sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang.

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui penyelesaiaan tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya untuk mencapai keberhasilan instansi tersebut. Menurut (Marbun dan Jufrizen, 2022:264) terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam melihat kinerja pegawai yaitu, kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Kinerja pegawai haruslah diperhatikan, karena dapat meningkatkan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Menurut (Yunarifah dan Kustiani, 2012:160) bahwa kinerja merupakan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hal itu dapat dilihat dari hasil seseorang dari periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti hasil kerja atau target yang telah disepakati.

Sementara menurut (Malaka, 2023:17) menegaskan bahwa kinerja merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan seseorang dalam periode tertentu, sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja. Instansi menginginkan pegawainya memiliki hasil kerja yang tinggi karena mampu mendorong kinerja meningkat. Adapun faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut (Astuti *et al*, 2018:35) yaitu: Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja pegawai, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi gaya relational capital, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja berdasarkan teori sebagaimana yang di kemukakan Tarwaka dalam (Maharja, 2015:95) yaitu : lama kerja, beban kerja, shift kerja, usia, masa kerja, lingkungan kerja.

Kelelahan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Temuan penelitian (Rizkika, 2014) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan temuan penelitian (Kurniawati, 2012:162) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kelelahan kerja sering kali ditemui pada berbagai keadaan dan situasi dalam bekerja. Kelelahan kerja dapat menyebabkan gangguan ringan sampai dengan gangguan berat. Para pegawai menjadi lebih mudah lelah, pusing, rasa pegal-pegal, mual sehingga mengakibatkan terganggunya konsentrasi pada saat kerja, mudah mengalami kecelakaan kerja, dan akhirnya menimbulkan kecenderungan peningkatan angka absensi. Disamping itu kelelahan kerja tentunya menimbulkan dampak buruk pada pekerjaan, misalnya dapat berdampak prestasi kerja yang menurun, fungsi fisiologis motorik dan neural yang menurun, badan terasa tidak enak serta semangat kerja yang cenderung menurun, maka pengendalian kelelahan kerja perlu diperhatikan.

Tabel 1. 1Data pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara padaKantor KPU Provinsi Gorontalo

Kegiatan tugas	2021	
	Realisasi	Target
Menyusun operasional pelaksanaan akuntabilitas pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan sekretariat KPU Provinsi Gorontalo	80%	100%
Membuat laporan penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran KPU Provinsi Gorontalo	75 %	85%
Mengumpulkan dokumentasi kegiatan pleno intern rapat terbuka	70%	80%
Mencatat berita acara kesepakatan bersama peserta rapat	95%	100%
Menyimpan arsip dan menginput kedalam computer	98%	100%
Mencetak dan menjilid hasil notulen	100%	100%
Memasukan laporan E-monev tiap bulan	80%	100%
Membuat laporan berdasarkan PP39	80%	100%

Sumber: KPU Provinsi Gorontalo

Tabel 1.1 dengan melihat tabel pencapaian kinerja ASN pada Kantor KPU Provinsi Gorontalo di atas terdapat masalah mengenai pencapaian kinerja. Pada tahun 2021pertumbuhan pencapaian target tidak sepenuhnyamencapai target yang diberikan oleh Kantor KPU Provinsi Gorontalo. Hal tersebut membuktikan rendahnya tanggung jawab ASN dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang terlihat dari data di atas bahwa pegawai tidak sepenuhnya mencapai target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan survey awal pada kantor KPU Provinsi Gorontalo masih terdapat kecenderungan yang berkaitan dengan belum optimalnya kinerja pegawai.Jika dilihat dari tiga aspek dalam melihat kinerja pegawai menurut (Marbun dan Jufrizen, 2022:264) yaitu dari sisi kuantitas pekerjaan, peneliti menemukan bahwa kinerja ASN pada kantorKPU tahun 2021 hampir keseluruhan tidak memenuhi target.Tidak tercapainya kuantitas pekerjaan berdampak negatif pada kualitas pekerjaan dimana pegawai Kantor KPU Provinsi Gorontalo diminta untuk mencapai targetnya sehingga pegawai terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang memfokuskan pada kualitas kerjaannya.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti melakukan survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis deskriptif dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik non probability sampling. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. teknik analisis ini dipilih oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor KPU Provinsi Gorontalo.

Dari penjelasan mengenai populasi, yang menjadi sasaran populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor KPU Provinsi Gorontalo. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yakni sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Dengan cara membagikan kuesioner yang sudah dibuat. Dengan teknik analisis data seperti (1) Pengujian Validitas, (2) Pengujian Reliabilitas, (3) Pengujian Normalitas, (4) Analisis Regresi Sederhana, (5) Uji t, (6) Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu alat ukur diuji validitasnya untuk melihat apakah telah menjalankan fungsi yang diharapkan. Instrumen dianggap valid jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritis (r hitung > r tabel). Nilai kritis untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah 0,361, dengan taraf signifikansi 5% dan skor kritis N-2 = 30-2=28.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r-tabel sebesar 0.6.

Tabel 4. 1 Hasi Uji Reliabilitas

variabel	*alpha cronbach*	*r-tabel*	Keterangan
X	0,763	0,6	Realibel
Y	0,764	0,6	Realibel

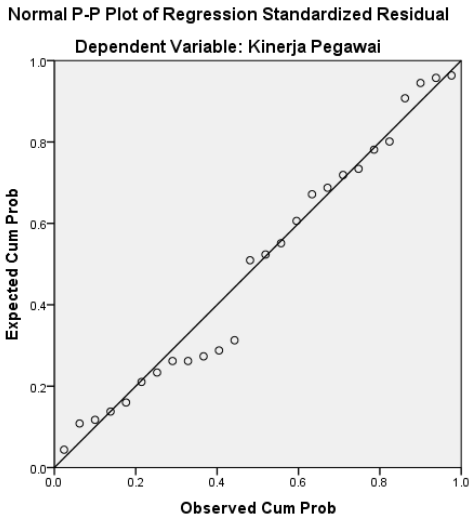
Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Diketahui bahwa pada tabel diatas terlihat nilai reliabilitas pada seluruh butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.6 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir peryataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Uji Normalitas

Untuk melihat data sudah berdistribusi normal atau tidak, peneliti melakukan tes normalitas dengan menggunakan *kolmogrov smirnov test*dan normality p-plot yang dijadikan sebagai acuan dalam membuat keputusan apakahnilai residual sudah berdistribusi normal atau tidak.

Grafik Normalitas P-Plot



Sumber : Output Pengelola Data SPSS 22

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plotpada variabel kinerja pegawaiyang digunakan dinyatakan berdistribusinormal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik padagambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonaldan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Analisis Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.906	2.689		29.345	.000
	X	-.183	.036	-.718	-5.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan SPSS 20 maka diperoleh persamaan regresi sderhana sebagai berikut:

$\hat{Y}$= 78.906 - 0,183 X

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 78.906 menunjukan jika tidak terdapat pengaruh dari Kelelahan Kerja maka rata-rata nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 78.906 satuan.
b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Kelelahan Kerja) sebesar -0,183 atau -18.3% menunjukkan setiap perubahan variabel Kelelahan Kerja sebesar 1 persen akan

mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -18,3%.

Uji Parsial

Uji t (Parsial)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.906	2.689		29.345	.000
	x	-.183	.036	-.718	-5.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 40 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar n-k-l = 40-1-1 = 38 maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1,686.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (-5.051>1,686). Sedangkan untuk nilai signifikan kelelahan kerja adalah lebih kecil dari 0,05 (0,00<0,05). Ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Gorontalo.

Koefisien Determinasi ($R^{2)}$

Koefisien determinasi merepresentasikan besaran kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Besaran nilai r2 yang berkisar antara 0<r2<1. Jika r2 menunjukan bahwa semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai r2 dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718a	.515	.495	5.218

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil r2 sebesar 0,515. Nilai ini ketika dimasukan kedalam formulasi maka 0 < 0,515< 1. Hal itu berarti nilai r square bergerak mendekati angka 1 yang mengindikasikan pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawaiKPU Provinsi Gorontalo adalah sebesar 51,5%, dan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Koefisien Determinasi ($R^{2)}$

Koefisien determinasi merepresentasikan besaran kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Besaran nilai r2 yang berkisar antara 0<r2<1. Jika r2 menunjukan bahwa semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai r2 dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718a	.515	.495	5.218

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil r2 sebesar 0,515. Nilai ini ketika dimasukan kedalam formulasi maka 0 < 0,515< 1. Hal itu berarti nilai r square bergerak mendekati angka 1 yang mengindikasikan pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawaiKPU Provinsi Gorontalo adalah sebesar 51,5%, dan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Gorontalo. Artinya jika terjadi peningkatan kelelahan saat bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Disisi lain yang menyebabkan pegawai KPU Provinsi Gorontalo sering merasakan lelah diakibatkan oleh faktor usia dari pegawai itu sendiri, dimana rata-rata pegawai berusia diatas tiga puluh tahun

Referensi :

Barnes, J. K. 2006. The Relationship between Perceived Organization Structure and Perceived Technology and Individual Psychological and Group Empowerment. Disertasi pada School of Business Organizational Studies Program. State Universityof New York.

Bishop,J. W.,dan Scott, K.D. 2000. An Examination of Organizational and Team Commitmentin A Self-Directed Team Environment. Journal of Applied Psychology, Vol.85(3):439-450.

Cohen,S.G.dan Bailey,D.E.1997.What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research From The Shop Floor to The Executive Suite.Journal of Management,Vol. 23(3):239-290.

Ghozali,Imam. (2008). Structural Equation Modelling ,Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes,Cardoso,Faustino.(2013)Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Andi.

I Gusti Ketut Purnaya. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi,Yogyakarta.

Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSUP ress.

Katzenbach, J. R., Smith, D. K. 2005. The Discipline of Teams. Harvard Business Review.

Kirkman, B. L., dan Rosen, B. 1999. Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment. Academy of Management Journal,Vol.42(1):58-74.

Kuriger,C.C.2003Team Empowerment with in A Military Organizational Environment. Disertasi pada Management and Decision Sciences, Walden University.

Mahsun. 2012. Metode Penelitian Bahasa. Depok : PT. Raja grafindo Persada.

Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, & Naswan Suharsono. 2014. "pengaruh pemberdayaan karyawan dalam tim terhadap kinerja karyawan pada pt. Bali segara nusantara". Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja, Indonesia.

Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen P,2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia,Jakarta

1. S.P,Hasibuan,Malayu.2013.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Badung: Refika Aditama.

Shih,Yi Clark Hsu. 2006. Team Transformational Leadership, Trust, Empowerment, Satisfaction, and Commitment: Testing AStructural Equation Modelin Software Development Teams. Disertasi Business Administration. H. Wayne Huizenga Schoolof Businessand Entrepreneurship Nova Southeastern University.

Smialek, M. A. 1998. Team Empowerment : A Simple and Easy Solution. Quality Progress, Vol. 31 (9):65-71.

Spreitzer,G.1995.Psychological empowerment inthework place: Dimensions, measurement, andvalidation. Academyof ManagementJournal38(5):1442–1465.

Spreitzer,G.M.1995.Psychological Empowermentin The Workplace: Dimension, Measurment, and Validation. Academy of Mangement Journal,Vol.38(5):1442-1465.

Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: PustakaPelajar,2009

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif ,kualitatif ,dan R&D. Bandung: Alfabeta

Supomodan Ety Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Penerbit: Yrama Widya,Bandung

Swenson,D.X.1997.Requisite Conditions for Team Empowerment. MCBU niversity Press. Journal of Empowerment in Organizations, Vol. 5 :16-25.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan.2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan

Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

Wungu & Brotoharjo. (2003). Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka. Abarina, D. H., & Al-Ghoribi, A. S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. Economy Management.

Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 11-20.

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. An Idea Health Journal, 1(02), 67-80.

Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 5(1), 11-16.

Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS".Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko T. Hani. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hidayat, Z. (2016). Pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono di kabupaten lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 6(1), 36-44.

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu, 1(3), 16-25.

Janssen, N., Kant, I. J., Swaen, G. M. H., Janssen, P. P. M., & Schröer, C. A. P. (2003). Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht cohort study on fatigue at work. Occupational and environmental medicine, 60(suppl 1), i71-i76.

Komara, E. (2022, January). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19. In MDP Student Conference (Vol. 1, No. 1, pp. 134-141).

Kurniawati, D., & Solikhah, S. (2012). Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan, 6(2), 24893.

Kusgiyanto, W., Suroto, S., & Ekawati, E. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), 5(5), 413-423.

Maharja, R. (2015). Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap rsu haji surabaya. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 4(1), 93-102.

Malaka, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Dangerous goods management indonesia bagian packaging) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

Mangkunegara A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(1), 402-278.

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurhidayah, F. (2018). Analisis sistem kompensasi terhadap kinerja driver transportasi online. Jurnal Akuntansi Maranatha, 10(2), 179-186.

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2(2), 1–9.

Rauf, N., Tahir, A., & Yantu, I. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1(2), 282-298.

Rizkika, Fika. (2014). "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD DR Pringadi Medan". Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja. JURNAL MANAJEMEN, 14(4).

Sari, E. K. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Igd (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Jombang) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

Shinta, A. O. E., & Laily, N. (2020). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUH Kota Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(10).

Simanjuntak, P.J. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Sinaga, Onita S., D. . (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis.

Sinuraya, F. S. W. B. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Efarina Etaham Pangkalan Kerinci (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung

Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019, May). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. In Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper (pp. 095-108).

Tarwaka., 2010. Ergonomi Industri. Surakarta: Harapan Press.

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayampek.Jurnal Manajemen dan Start-Up BisnisVol2. No4: 494-503.

Wibowo, B. A. (2015). Pengaruh kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan RSUD RA Kartini Jepara). Diponegoro Journal of Management, 329-340.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Widyasari, Jhohana Kurnia. 2010. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. Other thesis, Universitas Sebelas Maret.44 Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 6 No. 1, Maret 2016, Hal 36 – 44Zainul Hidayat, Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja.

Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung Malang. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 8(2), 145-164