

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPIN  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN  
TAHUN 2021**

Ainun <sup>1</sup>, Yeni Riza <sup>2</sup>, Deni Suryanto <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM17.07.0087

<sup>2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1025078601

<sup>3</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1108098601

Email: a8254379@gmail.com

**ABSTRAK**

Dimasa pandemi Covid-19, instansi pemerintah harus memiliki cara untuk mempertahankan kinerja pegawainya karena pergerakan pekerjaan tiap individu terganggu, dan mengharuskan tidak sedikit dari pegawai bekerja dari rumah atau WFH (*Work From Home*). Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dalam kepuasan dirinya. Tujuan penelitian untuk menganalisa faktor yang berhubungan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. Penelitian ini merupakan penelitian *analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sebanyak 82 orang secara *total sample* sebanyak 82 responden. Instrument penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data dengan *chi square*. Berdasarkan hasil penelitian didapat mayoritas umur 26-35 tahun sebanyak 33 responden (40,2%), Jenis kelamin perempuan sebanyak 46 responden (56,1%), Motivasi kerja baik sebanyak 55 responden (67,1%), Kinerja pegawai baik sebanyak 50 responden (61%). Ada hubungan umur ( $p\text{-value}=0,004$ ), tidak ada hubungan jenis kelamin ( $p\text{-value}=0,105$ ) dan ada hubungan motivasi kerja ( $p\text{-value}=0,000$ ) terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. Bagi Dinkes melakukan monitoring dan evaluasi absensi kehadiran pegawai dengan cara membuat kebijakan tentang pentingnya kehadiran dengan menyertakan *sharelock* pada pegawai.

Kata kunci : Umur, jenis kelamin, motivasi kerja, kinerja

---

**ABSTRACT**

*During the Covid-19 pandemic, government agencies must have a way to maintain the performance of their employees because the movement of each individual's work is disrupted, and requires many employees to work from home or WFH (Work From Home). A performance is needed as a driver to realize a certain behavior to achieve goals in self-satisfaction. The purpose of the study was to analyze factors related to employee performance during the COVID-19 pandemic at the Tapin District Health Office, South Kalimantan Province in 2021. This study was an analytical study with a cross sectional approach. The population is all employees at the Tapin District Health Office as many as 82 people with a*

*total sample of 82 respondents. The research instrument used a questionnaire and data analysis with chi square. Based on the results of the study, the majority aged 26-35 years were 33 respondents (40.2%), female sex was 46 respondents (56.1%), good work motivation was 55 respondents (67.1%), good employee performance was 50 respondents (61%). There is a relationship between age ( $p$ -value = 0.004), there is no relationship between sex ( $p$ -value = 0.105) and there is a relationship between work motivation ( $p$ -value = 0.000) on employee performance during the COVID-19 pandemic at the Tapin Provincial Health Office. South Kalimantan in 2021. For the Health Office to monitor and evaluate employee attendance by making policies about the importance of attendance by including sharelock for employees.*

**Keywords:** Age, gender, work motivation, performance

## PENDAHULUAN

*Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Dimasa pandemi Covid-19, instansi pemerintah harus memiliki cara untuk mempertahankan kinerja pegawainya karena pergerakan pekerjaan tiap individu terganggu, dan mengharuskan tidak sedikit dari pegawai bekerja dari rumah atau WFH (Work From Home). Untuk itu instansi pemerintah harus mensiati agar karyawan yang mendapat bagian WFH bisa melakukan pekerjaan yang optimal dengan cara membagi tugas yang sekiranya pekerjaan tersebut bisa dilakukan dari rumah tanpa harus tatap muka dalam skala besar, sedangkan bagi pegawai yang WFO (Work From Office) agar dapat memutus mata rantai penularan COVID-19 (risiko tertular dan menularkan) harus dilakukan dengan menerapkan protokol kesehatan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor nomer 382 tahun 2020 Tentang Protokol Kesehatan)*

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari

yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk tempat bekerja. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari bagaimana desain organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut, sehingga membuat pegawai melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien (Kurnia, 2018).

Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dalam kepuasan dirinya. Dengan motivasi yang tinggi akan tercipta sebuah kondisi kinerja yang tinggi pula sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif. Selain dari itu dalam suatu instansi juga diperlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, tanpa itu maka kinerja tidak mungkin tercapai dengan baik (Marhani, 2013).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing kepada perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja. Oleh karena itu kinerja yang baik tidak hanya individunya saja yang menguntungkan, akan tetapi lembaga institusi atau organisasi maupun

masyarakat juga akan mendapatkan keuntungan (Handoko, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008 dalam Melati, 2011).

Menurut Gibson (2014), faktor yang berhubungan kinerja antara lain faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan dan pendidikan dan faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, masa kerja dan disiplin kerja sedangkan faktor organisasi meliputi faktor internal pegawai dan internal organisasi sedangkan menurut Umar (2017), faktor yang berhubungan kinerja adalah umur dan jenis kelamin.

Motivasi kerja pada masa pandemi berhubungan terhadap kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan, namun sebaliknya bila karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan menurunkan performa perusahaan (Widyaningtyas, 2016). Adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja tercermin dalam hubungan antara sesama pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan (Marhari, 2013).

Masa kerja karyawan dapat menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditekuninya. Disiplin

kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014)

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 82 orang terdiri dari 50 PNS dan 32 pegawai kontrak. Dari studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin pada tanggal 8 Juni 2021 pada 10 orang pegawai didapat sebagian besar umur 20-40 tahun, berjenis kelamin perempuan sebesar 80% dan selama pandemic covid 19 banyak 5 orang mengatakan takut terkena covid sehingga memutuskan pulang lebih cepat, 2 orang jarang masuk kerja sedangkan 3 orang mengatakan tidak pernah absen masuk kerja karena dipercaya oleh dengan tugas-tugas pekerjaan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis faktor yang berhubungan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021”.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah *analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total populasi* sebanyak 82 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel independen) adalah umur, jenis kelamin dan motivasi kerja dan Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Uji

statistik yang dipakai adalah *Chi-Square Test*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur pegawai, jenis kelamin, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada masa pandame covid-19

Variabel	f	%
<b>Umur</b>		
20-25 tahun	15	18.3
26-35 tahun	33	40.2
36-45 tahun	20	24.4
> 45 tahun	14	17.1
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	36	43.9
Perempuan	46	56.1
<b>Motivasi Kerja</b>		

Kurang	27	32.9
Baik	55	67.1
<b>Kinerja Pegawai</b>		
Kurang	32	39.0
Baik	50	61.0
Total	82	100

Berdasarkan tabel 1 di menunjukkan umur pegawai didapat bahwa umur pegawai terbanyak yaitu berumur 26-35 tahun sebanyak 33 responden (40,3%), jenis pegawai didapat bahwa jenis kelamin pegawai terbanyak yaitu perempuan sebanyak 46 responden (56,1%), motivasi pegawai didapat dilihat bahwa motivasi kerja terbanyak yaitu baik sebanyak 55 responden (67,1%) dan kinerja pegawai didapat bahwa kinerja pegawai terbanyak yaitu baik sebanyak 50 responden (61%)

### Analisis Bivariat

#### Hubungan umur terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021

Tabel 2 Tabulasi Silang antara umur, jenis kelamin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19

Variabel	Kinerja Pegawai				Jumlah		P-value
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Umur</b>							
20-25 tahun	1	6,7	14	93,3	15	100	0,004
26-35 tahun	14	42,4	19	56,7	33	100	
36-45 tahun	13	65	7	35	20	100	
> 45 tahun	4	28,6	10	71,4	14	100	
<b>Jenis Kelamin</b>							
Laki-laki	10	27,8	26	72,2	36	100	0,105
Perempuan	22	47,8	24	52,2	46	100	
<b>Motivasi Kerja</b>							
Kurang	21	77,8	6	22,2	27	100	0,000
Baik	11	20	44	80	55	100	
<b>Jumlah</b>	32	39	50	61	82	100	

## PEMBAHASAN

### Umur Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai umur pegawai didapat bahwa umur pegawai terbanyak yaitu berumur 26-35 tahun sebanyak 33 responden (40,2%). Dalam banyak kasus perilaku seseorang

dalam organisasi ditentukan oleh umurnya. Umur seseorang akan menentukan kemampuannya dalam bekerja dan merespon sesuatu. Semakin tua pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi

lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia (Umar, 2017).

Penelitian oleh Ayer (2016) sebagian besar pegawai dinas pertanian supiori berusia antara 30 – 40 tahun berjumlah 41 orang atau (51,2%) dari 80 responden. Pegawai yang berusia di bawah 30 tahun berjumlah 21 orang atau (26,2%), usia di atas 40 tahun berjumlah 18 orang atau (22,5%) dari jumlah responden keseluruhan. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai masih tergolong pada usia produktif

Usia pegawai menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada umumnya, pegawai yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya pegawai yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

#### **Jenis Kelamin Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai jenis pegawai didapat bahwa jenis kelamin pegawai terbanyak yaitu perempuan sebanyak 46 responden (56,1%). Kinerja dan produktivitas antara wanita dengan pria, wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses (Umar, 2017)

Penelitian ini didukung penelitian Amalia (2018) bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut terjadi dikarenakan banyaknya program kerja dari Dinas yang berhubungan dengan pelayanan ke masyarakat dan administrasi. Selain itu, sistem rekrutmen yang dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman menggunakan prosedur penerimaan pegawai dengan mempertimbangkan kecakapan berkomunikasi dan bekerja

#### **Motivasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi pegawai didapat dilihat bahwa motivasi kerja terbanyak yaitu baik sebanyak 55 responden (67,1%). Motivasi kerja adalah dorongan menggerakkan

seseorang dalam bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

Penelitian Miranti (2015) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44,7% dengan signifikansi  $0,00 \leq 0,05$ . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan (Hasibuan, 2016).

#### **Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai didapat bahwa kinerja pegawai terbanyak yaitu baik sebanyak 50 responden (61%). Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2012).

Penelitian Effendy (2020) didapat bahwa kinerja pegawai dalam kategori baik sebesar 54,2%, penelitian Jefrison (2017) menunjukkan bahwa 81,3 % pegawai kinerja baik sedangkan Penelitian Tsauri tahun 2015 didapat bahwa dari 42 pegawai unit perbendaharaan yang menjadi responden penelitian, responden yang memiliki kinerja baik yaitu 24 pegawai (57,1%), dan 18 pegawai (42,9%), memiliki kinerja kurang baik, dalam penelitian ini faktor kepemimpinan merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai

#### **Hubungan umur terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di dapat diinterpretasikan bahwa dari 15 responden berumur 20-25 tahun didapat mayoritas memiliki kinerja baik 14 responden (93,9%), dari 33 responden berumur 26-35 tahun didapat mayoritas memiliki kinerja baik 19 responden (56,7%), dari 20 responden berumur 36-45 tahun didapat mayoritas memiliki kinerja kurang 13 responden (65%) sedangkan dari 14 responden berumur > 45 tahun didapat mayoritas memiliki kinerja baik 10 responden (71,4%).

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan umur ( $p\text{-value}=0,004$ ) terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. Adanya hubungan umur dengan kinerja disebabkan ada kepercayaan pegawai dinas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Pegawai di Dinas Kesehatan mayoritas berusia dibawah 40 tahun disebabkan terdapat pegawai yang berumur diatas 40 tahun memilih untuk pensiun dini karena berpendapat bahwa covid 19 akan berdampak pada kesehatan jika tetap bekerja, karena sebagian besar pegawai tersebut memiliki penyakit bawaan atau penyerta.

Umur diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik (Amron, 2010). Penelitian Hasudungan (2017) didapat bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat

#### **Hubungan jenis kelamin terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di dapat dapat diinterpretasikan bahwa dari 36 responden berjenis kelamin laki-laki didapat mayoritas memiliki kinerja baik 26

responden (72,2%) sedangkan dari 46 responden berjenis kelamin perempuan didapat mayoritas memiliki kinerja baik 24 responden (52,2%).

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin ( $p\text{-value}=0,105$ ) terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. Kinerja pegawai Dinas kesehatan bukan merupakan karakteristik individu karena baik jenis kelamin laki-laki maupun perempuan mempunyai kecenderungan memiliki kinerja yang sama, hal ini diperkuat dari absen kehadiran dan hasil kerja pegawai yang sama pada pegawai laki-laki dan perempuan

Penelitian Widaningsih (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan jenis kelamin dengan kinerja. Hal ini disebabkan kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan, hasil pekerjaan seorang karyawan tidak ditentukan oleh jenis kelamin.

#### **Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di dapat dapat diinterpretasikan bahwa dari 27 responden memiliki motivasi kerja kurang didapat mayoritas memiliki kinerja kurang 21 responden (77,8%) sedangkan dari 55 responden memiliki motivasi kerja baik didapat mayoritas memiliki kinerja baik 50 responden (61%).

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja ( $p\text{-value}=0,000$ ) terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. Motivasi pegawai Dinas Kesehatan yang baik akan mempengaruhi kualitas dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan, hal ini ditujukan pada pegawai dengan motivasi kerja baik memiliki team kerja yang kompak dan solid, pegawai dengan kinerja yang baik dan memenuhi persyaratan mendapatkan kesempatan

promosi jabatan atau kenaikan pangkat serta saat pandemi ini pimpinan memberikan kesempatan melakukan kreativitas dalam bekerja.

Adanya dorongan dalam diri pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja, bertanggung jawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Supiori (Ayer, 2016)

Penelitian oleh Marsita (2018) didapat ada hubungan motivasi kerja dengan dengan kinerja petugas kesehatan sedangkan penelitian Zaini (2018) menunjukkan ada hubungan sedang motivasi dengan kinerja pegawai. Penelitian Khasanah (2012) bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan motivasi sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena motivasi yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Umur pegawai mayoritas berumur 26-35 tahun sebanyak 33 responden (40,2%). Jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 responden (56,1%). Motivasi kerja mayoritas memiliki motivasi kerja baik sebanyak 55 responden (67,1%). Kinerja pegawai mayoritas memiliki kinerja kerja baik sebanyak 50 responden (61%). Ada hubungan umur terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 dengan  $p\text{-value}=0,004$ . Tidak ada hubungan jenis kelamin terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021

denga  $p\text{-value}=0,105$ . Ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 dengan  $p\text{-value}=0,000$ .

Disaran Bagi Dinas Kesehatan Kab. Tapin diharapkan rutin melakukan monitoring dan evaluasi absensi kehadiran pegawai dengan cara membuat kebijakan tentang pentingnya kehadiran dengan menyertakan *sharelock* (posisi pegawai) pada saat pegawai WFH (*Work from home*) pada pukul 08.00 WITA untuk absen kedatangan dan pukul 14.00 WIT untuk absen kepulangan, langkah ini dilaksanakan untuk mencegah dan meminimalkan penyebaran covid sehingga pegawai tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak mengurangi kualitas dalam bekerja karena selalu terpantau dengan baik. Bagi mahasiswa dapat mengetahui dan memahami faktor yang berhubungan kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 adalah umur dan motivasi kerja. Bagi Peneliti lainnya dapat melakukan penelitian dengan variabel berbeda seperti jarak rumah ke kantor, jumlah anak, status perkawinan, pendidikan, kepemimpinan dan masa kerja (dimulai dari awal menjadi pegawai atau awal bekerja di Dinas Kesehatan) dihubungkan dengan kinerja pegawai.

## **REFERENSI**

- Amalia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Amron, (2010) Pengetahuan Dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja, Jakarta, Indonesia
- Ayer J.E. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian

- Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat, Volume 12 Nomor 3A, November 2016*
- Effendy I (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Dolo. *Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu*
- Gibson & Ivancevich & Donnely. (2014). *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur,proses. .* Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalialia dan Dukungan sumber daya*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasudungan L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 301 – 310*
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/382/2020 Tentang Protokol Kesehatan Bagi Masyarakat di Tempat Dan Fasilitas Umum Dalam Rangka Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
- Khasanah, Nur. 2012. *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah*. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang
- Kurnia, Nanda. (2018). *Pengaruh Desain Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang*. Skripsi. Universitas Pasundan
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Dukungan sumber daya*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Marhani, (2013). *Faktor-Faktor yang berhubungan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (1): 30-43
- Marsita. S (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. *Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu*
- Melati. (2011). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Miranti ,Erien. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal pendidikan dan pembelajaran Khatulistiwa. Volume 5 Nomer 3
- Umar Nimran (2017). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media
- Widaningsih RR.A (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah: Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020*
- Widaningsih. 2016. Pengaruh Karakteristik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Kelas A Dan B di Indonesia. *Indonesian Journal of Nursing Health Science. Volume 1 Nomor 1, Maret 2016*
- Widayaningtyas, Rika. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Skripsi. Program Studi



Manajemen. Universitas Negeri  
Yogyakarta

Zani M.R.F (2018). Faktor – Faktor Yang  
Berhubungan Dengan Kinerja  
Pegawai Puskesmas Nambo Kota  
Kendari. *Miracle Journal Of Public  
Health. Vol 1 No 2 (2018)*

