



Kejadian Pandemi COVID-19 terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas

Galuh Wulansari✉, Bambang Wahyono
Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Article Info

Article History:
Submitted 23 Juni 2021
Accepted 06 September 2021
Published 07 September 2021

Keywords:
performance, environ-
ment, motivation,
experience, attitude

DOI:
<https://doi.org/10.15294/ijphn.v1i3.47590>

Abstrak

Latar Belakang: Kejadian Covid-19 ini berdampak pada penurunan kinerja pelayanan kesehatan salah satunya peran puskesmas dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Capaian kinerja di Puskesmas Sragen sebesar 65,62% masuk dalam kategori kurang, hal tersebut terbukti tidak mencapai target pemerintah sebesar 80%.

Metode penelitian: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sragen. Sampel yang ditetapkan sebanyak 56 responden dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan uji chi-square menggunakan SPSS 16.0.

Hasil: Variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu sikap kerja ($p=0,002$, $RP=3,60$, $CI(95\%)=1,59-8,12$), motivasi kerja ($p=0,001$, $RP=7,72$, $CI(95\%)=2,52-23,6$), pengalaman kerja ($p=0,001$, $RP=6,45$, $CI(95\%)=1,63-25,44$), lingkungan kerja ($p=0,002$, $RP=3,6$, $CI(95\%)=1,59-8,12$).

Kesimpulan: Perlu adanya upaya yang dapat meningkatkan sikap kerja dan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerjanya. Selain itu, instansi perlu memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaannya serta kelengkapan fasilitas kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Sragen.

Abstract

Background: The Covid-19 incident has impact on decline in performance of health services, one of which is the role of health center in carrying out their duties and functions. The performance achievement at Sragen Health Center of 65.62% is included in less category, it is proven that it does not reach the government's target of 80%.

Methods: This type of research is quantitative with cross sectional study. The population in this study were all employees of the Sragen Public Health Center. The sample was 56 respondents with a total sampling technique. The research instrument used in the form of questionnaires and documentation. Data were analyzed by chi-square test using SPSS 16.0.

Results: Variables related to employee performance in this study were attitude ($p=0.002$, $RP=3.60$, $CI(95\%)=1.59-8.12$), motivation ($p=0.001$, $RP=7.72$, $CI(95\%)=2.52-23.6$), work experience ($p=0.001$, $RP=6.45$, $CI(95\%)=1.63-25.44$), environment ($p=0.002$, $RP=3.6$, $CI(95\%)=1.59-8.12$).

Conclusion: There needs to be an effort that can improve attitudes and motivation of employees by giving appreciation for their work. In addition, agencies need to provide training to increase the knowledge and skills of employees in their work as well as complete work facilities which are expected to improve the performance of employees at the Sragen Health Center.

© 2021 Universitas Negeri Semarang

✉ Correspondence Address:
Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
Email : galuhwulansari@students.unnes.ac.id

Pendahuluan

World Health Organization (WHO) menyatakan wabah penyakit akibat Covid-19 sebagai pandemi global (Valerisha & Putra, 2020). Dinyatakannya status ini diakibatkan kasus terkonfirmasi positif di luar China yang meningkat tiga belas kali lipat di 200 negara dengan total mengatasi penyebaran virus Covid-19 ini. Hampir lebih dari 200 negara diperkirakan terjangkit virus ini. Salah satunya adalah negara Indonesia. Tingginya tingkat kematian akibat Covid-19 ini dipengaruhi oleh keberadaan penyakit penyerta yang dimiliki oleh pasien positif, usia rentan serta fasilitas kesehatan yang kurang memadai (Ilpaj, 2020). Selain itu, banyaknya jumlah kematian yang bertambah hari demi hari akibat Covid-19 ini tidak hanya menimbulkan gejala dan penyakit fisik saja, akan tetapi berpengaruh besar terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia yang salah satunya berdampak pada sektor kesehatan.

Salah satu sektor kesehatan yang terdampak pandemi Covid-19 adalah Puskesmas Sragen. Berdasarkan hasil observasi wawancara kepada penanggung jawab kegiatan program di Puskesmas Sragen, terbukti bahwa banyak program kerja di Puskesmas Sragen pada tahun 2020 yang cakupan kinerja masih rendah diantaranya adalah rendahnya kinerja cakupan upaya kesehatan masyarakat esensial dengan rata-rata kinerja sebesar 61,51%, cakupan kinerja upaya kesehatan masyarakat pengembangan dengan rerata kinerja sebesar 56,35%, dan cakupan upaya kesehatan perorangan laboratorium dan kefarmasian dengan rerata kinerja sebesar 94,2%. Sehingga diperoleh nilai kinerja cakupan pelayanan kesehatan Puskesmas Sragen tahun 2020 sebesar 65,62% yang masuk dalam kategori "kurang". Hal tersebut terbukti belum mencapai target Pemerintah sebesar 80% berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan PERMENKES No. 4 Tahun 2019. Disamping itu, banyak program-program kerja yang rutin dilaksanakan setiap tahunnya, pada tahun 2020 diberhentikan. Program-program kerja yang terkendala tersebut antara lain Posbindu PTM (Penyakit Tidak Menular), Posyandu, serta Pemantauan Jentik Berkala (PJB). Disamping itu, masalah kesehatan PTM serta Demam

Berdarah Dengue tersebut belum dapat diatasi secara tuntas. Hal itu terjadi karena banyak program kerja dari pemerintah yang lebih menfokuskan pada penanggulangan pandemi Covid-19.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memang memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian visi dan misi sebuah organisasi. Kuria & Nzuve (2018) berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan sebuah organisasi (Kuria & Nzuve, 2018). Berdasarkan teori Gibson (2006) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 3 faktor, yakni faktor yang berasal dari individu terdiri dari umur, jenis kelamin, pengalaman kerja. Kemudian faktor psikologis yang terdiri dari sikap, disiplin, dan motivasi (Robbins & Judge, *Perilaku Organisasi*, 2006). Faktor dalam organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, imbalan, struktur keorganisasian dan supervisi. didikemukakan Dehaghi dan Rouhani (2014) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan, dukungan organisasi, motivasi dan evaluasi karyawan. Berdasarkan beberapa kajian dan penelitian mengenai teori tersebut serta beberapa penelitian terkait. Peneliti menyederhanakan factor persepsi yang berhubungan dengan kinerja pegawai diantaranya adalah sikap kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sragen, Kabupaten Sragen. Puskesmas Sragen merupakan salah satu puskesmas yang terdampak akibat pandemi Covid-19. Berdasarkan laporan resmi sragen tanggap Covid-19, kasus Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Sragen merupakan salah satu penyumbang kasus tertinggi se-Kabupaten Sragen. Hal itu terbukti berdampak pada penurunan capaian kinerja di Puskesmas Sragen pada tahun 2020.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sragen Tahun 2021.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional study. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sragen pada bulan April tahun 2021 sampai Mei tahun 2021 di Puskesmas Sragen. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu sikap kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sragen tahun 2021. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga sampel penelitian sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer melalui data pengisian kuesioner dan dokumentasi dan data sekunder penelitian yang diperoleh melalui data capaian kinerja Puskesmas Sragen tahun 2020. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis data bivariat menggunakan menggunakan uji chi-square menggunakan SPSS 16.0.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (21,4%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden (78,6%). Karakteristik responden menurut usia yakni, rentang usia <45 tahun sebanyak 38 responden (67,8%) dan responden yang memiliki rentang usia >45 tahun sebanyak 18 responden (32,2%). Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/K Sederajat sebanyak 5 responden (8,9%), responden yang memiliki pendidikan terakhir paling banyak adalah D3 sebanyak 36 responden (64,3%), kemudian responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 15 responden (25%), selain itu responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden (1,8%). Responden yang memiliki lama kerja <15 tahun sebanyak 30 responden (53,6%) dan lama kerja >15 tahun sebanyak 26 responden (46,4%).

Berdasarkan hasil uji analisis univariat, responden yang memiliki sikap kerja kurang baik sebanyak 20 responden (35,7%) sedangkan responden yang memiliki sikap kerja yang baik sebanyak 36 responden (64,2%). Responden yang memiliki motivasi rendah sebanyak 22 responden (39,3%) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 34 responden (60,7%). Responden yang memiliki pengalaman kerja kurang baik sebanyak 31 responden (55,4%) sedangkan responden yang memiliki pengalaman kerja baik sebanyak 25 responden (44,6%). Responden yang menilai lingkungan kerja kurang baik sebanyak 20 responden (35,7%) sedangkan responden yang menilai lingkungan kerjanya sudah baik sebanyak 36 responden (64,3%). Selain itu, responden yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 18 (32,1%) sedangkan responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 38 responden (67,9%).

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 2 menunjukkan bahwa ada hubungan antara sikap kerja ($p=0,002$; RP 3,60; CI 1,59 – 8,12) dengan kinerja pegawai. Sikap kerja merupakan salah satu faktor pendorong perilaku seseorang dalam aktivitas organisasi yang bertujuan guna memajukan organisasinya (Sembiring D. , 2018).. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki sikap tidak baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain sikap yang lebih baik terhadap pekerjaannya akan menghasilkan peningkatan kinerja. Sikap kerja seorang tenaga kesehatan di era pandemi Covid-19 ini dituntut dalam memberikan pelayanan yang optimal, cepat dan tanggap serta mencerminkan sikap yang menjunjung tinggi profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, sikap kerja seorang pegawai memiliki peranan yang penting untuk mencapai sebuah kinerja yang baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Kholis Zamroni (2020), penelitian tersebut membuktikan bahwa sikap kerja memiliki hubungan dengan kinerja seseorang dalam sebuah organisasi (Zamroni, 2020). Hal tersebut juga didukung oleh teori Azwar (2011), dalam teori Azwar mengemukakan bahwa sikap

Tabel 1. Analisis Univariat Karakteristik Responden dan Variabel yang Diteliti

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Karakteristik Responden			
Jenis kelamin	Laki-laki	12	21,4
	Perempuan	44	78,6
Usia	<45 tahun	38	67,8
	>45 tahun	18	32,2
Pendidikan terakhir	SMA/K Sederajat	5	8,9
	D3	36	64,3
	S1	14	25,0
	S2	1	1,8
Lama kerja	<15 tahun	30	53,6
	>15 tahun	26	46,4
Variabel Penelitian			
Sikap Kerja	Kurang baik	20	35,7
	Baik	36	64,2
Motivasi Kerja	Rendah	22	39,3
	Tinggi	34	60,7
Pengalaman Kerja	Kurang baik	31	55,4
	Baik	25	44,6
Lingkungan Kerja	Kurang baik	20	35,7
	Baik	36	64,3
Kinerja	Kurang baik	18	32,1
	Baik	38	67,9

kerja terdiri dari tiga aspek diantaranya (1) aspek kognitif, aspek ini memberikan sebuah representasi dalam menanggapi mengenai fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang muncul yang kemudian seorang pegawai memberikan sebuah sikap yang sesuai dalam menyikapi masalah baru dalam kaitannya ada kejadian pandemi Covid-19, (2) aspek konatif yang bersangkutan dengan diri pegawai. Dalam hal ini, terkait dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai dan (3) aspek afektif yang berupa tendensi atau kecenderungan seorang pegawai untuk bertindak sesuatu.

Selain itu, motivasi kerja seorang pegawai merupakan faktor penting bagi kinerja organisasi dalam mewujudkan target dalam organisasi. Hal tersebut terbukti berdasarkan hasil penelitian ini yang diperoleh bahwa motivasi kerja ($p=0,001$; RP 7,72; CI 2,52 – 23,6) memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hernika (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja seorang pegawai (Hernika, 2016).

Selain itu, peneliti lain Latifah Isnaini Fauzi (2018), juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang baik dan optimal. Kinerja yang baik seorang pegawai merupakan sebuah langkah untuk tercapainya visi dan misi sebuah organisasi (Mangkunegara, 2004). Dengan adanya motivasi pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai juga turut meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi pegawai rendah maka kinerja pegawai juga turut menurun yang akan berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Hal tersebut mendukung bahwa pegawai yang memiliki motivasi rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya, apabila pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, maka target dalam organisasi akan mudah dicapai.

Selain itu, berdasarkan hasil uji bivariat menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja ($p=0,001$, RP 6,45; CI 1,63 – 6,45) memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Seorang pegawai bila dibekali banyak pengalaman, kemungkinan guna mewujudkan sebuah prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugas seseorang maka akan besar kemungkinannya mengalami kegagalan (Muhammad, 2017). Pengaruh pengalaman kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang ada seperti lama waktu seseorang bekerja sangat berpengaruh dan hal penting peranannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, ketika pegawai sudah lama bekerja pada bidangnya maka pegawai akan lebih cepat dalam memahami tugas-tugas dengan baik. Dalam kaitannya dengan kejadian pandemi Covid-19, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama maka akan lebih paham dalam mengatasi permasalahan dan lebih meminimalisir tingkat kesalahannya dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Tingkatan pengetahuan dan ketrampilan juga berpengaruh dengan kinerja, pegawai yang baru akan lebih cenderung mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaannya, sedangkan pegawai yang lama akan lebih terampil dan mumpuni membantu pegawai lain dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu serta penguasaan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja ($p=0,002$; RP 3,60; CI 1,59 – 8,12) dengan kinerja pegawai terbukti memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan secara langsung berdampak pada pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian target dalam pekerjaan yang diberikannya. Hasil penelitian ini sesuai

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Kholis Zamroni (2020), penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Zamroni, 2020). Selain itu, penelitian lain oleh Daniel Surjosuseno (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pula terhadap kinerja karyawan (Surjosuseono, 2015). Hal ini sesuai teori Hanaysha (2016) yang mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari fasilitas yang mendukung, suasana kerja yang baik serta keamanan seorang pegawai dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang mendukung dan menunjang proses bekerja pegawai, maka hal tersebut akan mendukung seorang pegawai untuk memperoleh kinerja yang lebih baik. Selain itu, suasana kerja dan kemandirian kerja memiliki indikator yang penting, suasana dan kemandirian kerja juga menjadi faktor pendukung dalam mencapai hasil target. Apabila suasana dan keamanan kerja tersebut baik, maka seorang pegawai juga akan bekerja lebih baik pula guna mencapai visi dan misi dalam organisasinya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sragen memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang ada apabila kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan persepsinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka sedang melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut akan menjadikan seorang pegawai terpacu pada pekerjaannya. Hal itu yang menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja pegawai pun dapat dikatakan baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

No	Variabel Bebas	<i>p-value</i>	RP	CI (95%)	Keterangan
1.	Sikap kerja	0,002	3,60	1,59 – 8,12	Ada hubungan
2.	Motivasi kerja	0,001	7,72	2,52 – 23,6	Ada hubungan
3.	Pengalaman kerja	0,001	6,45	1,63 – 6,45	Ada hubungan
4.	Lingkungan kerja	0,002	3,60	1,59 – 8,12	Ada hubungan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara sikap

kerja ($p=0,002$), motivasi kerja ($p=0,001$), pengalaman kerja ($p=0,001$ dan lingkungan kerja ($p=0,002$) dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sragen.

Daftar Pustaka

- Alias, S. S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bill, F. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Kanisius.
- Fauzi, L. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi). *SKRIPSI Universitas Negeri Yogyakarta*, 64-65.
- Foster Bill. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Kanisius.
- Gennaro, F., Pizzol, D., & Marotta, C. (2020). COVID-19 Current Status and Future Perspectives: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health Environmental*, 1-11.
- Gustin, R. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di puskesmas kuamang kecamatan panti Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, 1-9.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Commitment*, 298-306.
- Handayani, S. (2018). Faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di rawat inap RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*, 440-448.
- Hernika. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Tahun 2015. *SKRIPSI*.
- Ilpaj, S. (2020). Analisis Pengaruh Tingkat Kematian Akibat Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat di Indonesia. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 16-28.
- Jateng Tanggap Covid. (2020). *Statistik Kasus Covid-19 Jawa Tengah*. Corona.jateng.prov.go.id.
- Jefrison. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pariaman Tahun 2016. *SKRIPSI*.
- Kemdagri. (2020). *Pedoman Menghadapi Pandemi COVID-19 bagi Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kemdagri.
- Kemenkes RI. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- KPC PEN. (2021). *Peta Sebaran COVID Indonesia*. Jakarta: Komisi Penanggulangan COVID-19.
- Kuria, R. N., & Nzuve, P. S. (2018). Factors Perceived To Influence Employees Performance; A Case of Kenyan State Law Office. *Journal of Business & Economic Policy*.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marpaung. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cimb Niaga Medan Thamrin. *SKRIPSI*.
- Muhammad, A. H. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*, 44.
- Musadieg, M. A., & Nuryasin, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sembiring, D. (2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika St. Thomas*, 109-118.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rinka Cipta.
- Sragen Tanggap Covid. (2021). *Sragen Tanggap Covid-19*. Sragen: Dinkes Kab. Sragen.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS Unit Perbendaharaan di RSUD Pasar Rebo Wilayah Jakarta Timur Tahun 2015. *SKRIPSI*.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, 21-28.
- Valerisha, A., & Putra, M. A. (2020). Pandemi Global COVID-19 dan Problematika Negara-Bangsa: Transparansi Data Sebagai Vaksin Socio-digital? *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- World Health Organization. (2020). *Advice on the Use of Masks in the Context of COVID-19*. Jenewa: World Health Organization.
- Zamrono, A. K. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. *SKRIPSI*, 116-117.