

BEBAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAAT PANDEMI COVID-19 DI DINAS KESEHATAN PROVINSI BENGKULU

Oleh:

Zulasmi Octarina¹, Veby Fransisca Rozi², Fadillah Sari³

¹ DPRD Provinsi Bengkulu, ² Prodi Kemas STIKes Bhakti Husada Bengkulu, ³ FIK-Unras

Email: vebybengkulu@gmail.com

ABSTRACT

Background: During the Covid-19 Pandemic, the Health Department is one of the stakeholders that handles COVID-19. Data on Covid-19 cases in Bengkulu Province as of December 2020 confirmed 3,733 cases (20.28%). This problem will directly make the work of official employees more difficult. The obstacle in the performance of employees at the Bengkulu Provincial Health Office is that employees are not maximal in providing services. **Objectives:** To analyze the workload on employee performance during the Covid-19 pandemic at the Bengkulu Provincial Health Office. **Methods:** This type of research is quantitative research to examine a particular population or sample, collect data, use research instruments with the aim of knowing the effect of the independent variable on the dependent variable. The population in this study were employees of the Bengkulu Province Health Office with a total sample of 76 people. The hypothesis test with the *t* test (Partial Significance). **Results:** The results showed that workload had a positive influence on employee performance and simultaneous testing of workload together had a positive effect on employee performance during a pandemic Covid-19 Bengkulu Provincial Health Office. It is recommended as a consideration in paying attention to the needs of employees, especially on the workload of employees so that they can improve employee performance better.

Keywords: Workload, Covid-19, Performance

ABSTRAK

Latar Belakang: Dimasa Pandemi Covid-19, Dinas Kesehatan merupakan salah satu stakeholder yang menangani covid-19. Data Kasus Covid-19 DI Provinsi Bengkulu per Desember 2020 terkonfirmasi sebanyak 3.733 kasus (20,28%). Permasalahan ini secara langsung akan menjadikan kerja pegawai dinas lebih berat. Kendala dalam kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu adalah belum maksimalnya pegawai dalam memberikan pelayanan. **Tujuan Penelitian:** untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai saat pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu dengan jumlah sampel berjumlah 76 orang, teknik pengambilan Sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan Uji hipotesis dengan Uji *t* (Signifikan Parsial). **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai saat pandemi Covid-19 Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu dengan Nilai *Pvalue* 0,000. Disarankan sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan kebutuhan pegawai terlebih pada beban kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik.

Kata kunci : Beban Kerja, Covid-19, Kinerja

PENDAHULUAN

Dimasa Pandemi *Covid-19* saat ini, Dinas Kesehatan merupakan salah satu stakeholder yang menangani *covid-19*. Data Kasus *Covid-19* DI Provinsi Bengkulu per Desember 2020 terkonfirmasi sebanyak 3.733 kasus (20,28%), kasus sembuh sebanyak 2.754 kasus (72,99%) dan meninggal sebanyak 116 kasus (3.07%). Sebagai salah satu stakeholder inti dalam penanganan dan pencegahan kasus *covid-19* maka perlu kerja cepat dan kerja keras dari karyawan di Dinas Kesehatan. Hal ini secara langsung akan menjadikan kerja karyawan dinas lebih berat. Beban yang bertambah inilah yang perlu juga diperhatikan sehingga karyawan yang bekerja tetap fokus dan produktif (Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, 2020).

Dinas Kesehatan merupakan organisasi publik mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan untuk membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016, pengelompokan rumpun fungsi menjadi acuan dalam penetapan besaran struktur organisasi Dinas Kesehatan. Adapun fungsi dalam upaya kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi meliputi penyelenggaraan upaya kesehatan primer, penyelenggaraan upaya kesehatan rujukan dan pelayanan penerbitan izin dan klasifikasi Rumah Sakit Kelas B dan Fasyankes daerah tingkat Provinsi (Direktur Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Direktur Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Direktur Jenderal Bina Pembangunan Daerah Direktur Jenderal Bina Keuangan Daerah Penyusun Safrizal et al., 2020) (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Kinerja organisasi adalah hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam organisasi (Luthans, 2015). Dalam konteks organisasi pemerintah

daerah, kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan datang, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi pemerintah daerah penting dilakukan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba, tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*Skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Suatu instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi (Mahmudi, 2013). Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2012).

Beban kerja pada tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor: 07 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah Provinsi Bengkulu, Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang kesehatan sesuai dengan kewenangan dinas dan tugas-tugas dinas lainnya yang

diberikan oleh Gubernur (Gubernur Provinsi Bengkulu, 2008).

Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 dan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 21 Tahun 2008, dengan tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 32 Tahun 2009 yaitu menjalankan sebagian tugas Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu di Bidang Pembangunan Kesehatan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Visi Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu adalah "Masyarakat Sehat yang Mandiri dan Sejahtera". Adapun jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu sebanyak 309 pegawai dengan rincian berdasarkan jenis kelamin yaitu 209 orang perempuan dan 100 orang laki-laki (Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, 2020).

Pada seksi Surveilans dan Imunisasi mendapat beban dan tugas tambahan yaitu: Menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan Surveilans, wabah dan bencana, KLB, karantina serta imunisasi; Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang surveilans, wabah dan bencana, KLB, karantina serta imunisasi; Memberikan bimbingan teknis dan supervisi di bidang surveilans, wabah dan bencana, KLB, karantina serta imunisasi; Memantau, evaluasi, dan pelaporan di bidang surveilans, wabah dan bencana, KLB karantina serta imunisasi dan Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan (Gubernur Provinsi Bengkulu, 2020).

Berdasarkan evaluasi terhadap capaian dalam Laporan Kinerja tahun 2020, diakui masih dijumpai beberapa kekurangan yang masih perlu mendapatkan perhatian Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Hasil capaian kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu yang belum mencapai target yaitu pada cakupan penanganan komplikasi kebidanan 56%, cakupan pelayanan kesehatan Balita 77%, persentase Balita ditimbang 77%, angka keberhasilan pengobatan kasus TB 74%, persentase penderita penyakit tidak menular mendapat pelayanan sesuai

standar masih rendah, persentase sarana air minum memenuhi syarat 11%, akses sanitasi layak 75%, desa stop BABS 19% dan Desa STBM 14% (Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, 2020).

Kendala dalam kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu adalah belum maksimalnya pegawai dalam memberikan pelayanan. Contohnya ialah tidak masuk kerja, tidak berada ditempat ketika jam kerja, waktu penyelesaian tugas yang lama, dan hasil capaian beberapa program yang kurang. Dokumentasi yang kurang lengkap dirasakan menghambat kerja pegawai yang diakibatkan oleh sedikitnya jumlah dan mutasi PNS. Kemampuan pegawai menggunakan teknologi canggih seperti komputer masih kurang. Hal ini membuat perencanaan program dan keputusan yang diambil, tidak berdasarkan informasi yang akurat (*not evidence based*). Efektifitas organisasi banyak dipengaruhi oleh efektifitas individu, sehingga rendahnya kinerja pegawai berpengaruh pula pada rendahnya kinerja dinas kesehatan secara keseluruhan.

Faktor yang membuat kinerja kurang baik salah satunya terkait dengan beban kerja dari observasi yang diperoleh bahwa beban kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, berupa penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih banyak tidak terlaksana dengan baik dan tidak merata yang mengakibatkan kecemburuan sosial yang pegawai yang lain. Selain itu pula jumlah pegawai yang masih kurang bekerja secara profesional, dapat dilihat pada jam-jam kantor selalu diluar melaksanakan aktivitas pribadi. Penetapan target kerja yang lambat disebabkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengelola pekerjaan belum maksimal (Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, 2020).

Peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di era new normal dinilai sangat penting. Sistem kerja baru juga harus diterapkan secara disiplin tinggi untuk

mencapai tujuan dan mendapat hasil sesuai harapan tanpa mengesampingkan resiko keselamatan pegawai dan tenaga medis yang terjun langsung untuk menangani Covid-19.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani dan Budianto (2019) didapatkan hasil bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9% (Maharani, R., & Budianto, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2021) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai saat pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu .

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) untuk kemudian ditarik kesimpulan berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan Di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu selama 2 bulan, yaitu bulan September sampai dengan Oktober tahun 2021. Populasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, yang berjumlah 309 orang. Sampel dihitung menggunakan rumus slovin, adapun jumlah sampel sebesar 76 orang, dengan menggunakan taraf kesalahan sebesar 10%. Teknik pengambilan Sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara survey. Dengan cara ini data dikumpulkan berdasarkan jawaban responden atas dasar pernyataan yang diajukan peneliti melalui pengisian daftar pernyataan

(kuesioner). Uji hipotesis dengan Uji *t* (Signifikan Parsial) atau disebut juga uji signifikansi individual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Disribusi Variabel Beban Kerja

Pada variabel beban kerja akan dilihat distribusi mencakup indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan.

Tabel 1
Distribusi Variabel Beban Kerja

Variabel	Mean Median	S.D	Minimal- Maksimal	95% CI
Beban Kerja	35,99 37,50	7,491	22-48	34,28- 37,70

Dari hasil analisis didapatkan rata-rata beban kerja 35,99, median 37,50 dengan standar deviasi 7,491. Skor terendah 22 dan tertinggi 48. Dari estimasi interval disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata beban kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu adalah diantara 34,28 sampai dengan 37,70.

2. Disribusi Variabel Kinerja Pegawai

Pada Variabel kinerja pegawai akan dilihat distribusi dari masing-masing indikator yaitu kuantitas kinerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Tabel 2
Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Mean Median	S.D	Minimal- Maksimal	95% CI
Kuantitas	66,55 66,50	8,172	43-82	64,69- 68,42
Kualitas	91,18 87,00	10,369	78-115	88,81- 93,55
Waktu	80,53 85,00	9,556	50-95	78,34- 82,71
Kehadiran	15,95 16,00	2,742	8-20	15,32- 16,57
Kerjasama	8,36 8,00	1,197	4-10	8,08- 8,63

Dari hasil analisis didapatkan rata-rata kinerja dari indikator kuantitas yaitu 66,55, rata-

rata kinerja dari indikator kualitas 91,18, rata-rata kinerja dari indikator waktu 80,53, rata-rata kinerja dari indikator kehadiran 15,95 dan rata-rata kinerja dari indikator kerjasama 8,36,.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas yaitu beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara individu (parsial). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan output olah data program komputer diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	SE	t	Pvalue
(Constant)	0,271	3,969	0,000
Beban Kerja			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3, terdapat nilai t_{hitung} yaitu 3,969 dengan $t_{tabel} = 1,99346$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y sehingga beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai $Pvalue$ $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Dari hasil dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu

diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Hariyati, 2011).

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. (Sunnyoto, 2016).

Suatu instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2012).

Beban kerja pada tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor: 07 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah Provinsi Bengkulu, Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang kesehatan sesuai dengan kewenangan dinas dan tugas-tugas dinas lainnya yang diberikan oleh Gubernur. Fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu adalah : 1. Merumuskan Kebijakan Teknis dibidang kesehatan 2. Perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum lintas Kab/Kota di bidang kesehatan 3. Pembinaan teknis dan pengendalian dibidang kesehatan lintas kabupaten/kota 4. Pembinaan unit pelayanan teknis dinas 5. Pembinaan jabatan fungsional 6.

Pelaksanaan ketatausahaan dinas 7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas & fungsinya (Gubernur Provinsi Bengkulu, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, sebagian besar responden menyatakan bahwa jumlah pegawai sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas dan beban kerja sudah sesuai dengan standar pekerjaan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indria Primiaty Diningsih (2021) dengan judul "Pengaruh program keselamatan dan kesehatan Kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan Yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra Pengguna jasa layanan balai keselamatan Dan kesehatan kerja medan", menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.617 dan P Values $0.000 < 0.050$ (Diningsih, 2021).

Hasil penelitian Oktarianita, dkk (2020) Jumlah pasien rawat jalan RSUD Dr. M. Yunus Provinsi Bengkulu dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 8,6% yakni 206.399 pada tahun 2017 dan 215.034 Pasien pada tahun 2018. Berdasarkan pencapaian indikator tersebut, dapat dikategorikan baik. Namun hal ini menjadi pertanyaan apakah Keberhasilan RSUD Dr. M. Yunus pencapaian tersebut disebabkan oleh faktor internal rumah sakit seperti kualitas pelayanan yang diberikan atau disebabkan oleh faktor eksternal seperti tidak adanya pilihan lain untuk memperoleh pelayanan kesehatan di wilayah tersebut selain di RSUD Dr. M. Yunus Provinsi Bengkulu, atau rumah sakit lain penuh sehingga harus periksa di RSUD Dr. M. Yunus Provinsi Bengkulu. Idealnya adalah pencapaian tersebut disebabkan karena kemampuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan sesuai dengan harapan pasien. Apabila mencermati keadaan di atas diperlukan adanya upaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit. Keunggulan rumah

sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kinerja petugas kesehatan dalam hal ini adalah perawat. Hal ini disebabkan karena perawatlah yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pasien (Oktarianita, O., & Kurniawan, 2020).

Hasil penelitian Tjiabrata & Dotulong (2017) didapatkan hasil beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, 2021). Sesuai dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai saat pandemi Covid-19 Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu (Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, 2017).

KESIMPULAN

Analisis univariat diperoleh rata-rata beban kerja 35,99, rata-rata kinerja dari indikator kuantitas 66,55, rata-rata kinerja dari indikator kualitas 91,18, rata-rata kinerja dari indikator waktu 80,53, rata-rata kinerja dari indikator kehadiran 15,95, dan rata-rata kinerja dari indikator kerjasama 8,36. Analisis bivariat diperoleh ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai saat pandemi Covid-19 Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. (2020a). *Laporan Kinerja Tahun 2020*.
- Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. (2020b). *Profil Kesehatan Provinsi Bengkulu Tahun 2020*.
- BGubernur Provinsi Bengkulu. (2008). *Peraturan*

- Daerah Provinsi Bengkulu Nomor: 07 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah Provinsi Bengkulu, Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu.
- Gubernur Provinsi Bengkulu. (2020). *Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Provinsi Bengkulu*. Provinsi Bengkulu.
- Diningsih, I. . (2021). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan*. Doctoral dissertation.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016*.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Oktarianita, O., & Kurniawan, D. (2020). Hubungan Strategi Bauran Pemasaran Dengan Loyalitas Pasien Rawat Jalan di RSUD Dr. M. Yunus Provinsi Bengkulu. *Avicenna: Jurnal Ilmiah*, 15(3), 374312.
- Setiawan, I. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 4(2), 994–1003.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutarto. (2012). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Gramedia.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. 9(3). *Jurnal EMBA*, 9(3).