

**PENGARUH PANDEMI COVID 19 TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) DI BIRO PEMERINTAHAN DAN
OTONOMI DAERAH SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

NINJAR SADANA SURBAKTI

NPM : 16.852.0023



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

**PENGARUH PANDEMI COVID 19 TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) DI BIRO PEMERINTAHAN DAN
OTONOMI DAERAH SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area**

Oleh:

**NINJAR SADANA SURBAKTI
16.852.0023**

**PROGAMMSTUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi . : Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Ninjar Sadana Surbakti


NPM : 16.852.0023


Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Syafruddin Ritonga, MAP


Drs. H. Irwan Nst, MAP

Mengetahui

Dekan

Ka. Prodi Administrasi Publik




Smanto, MA


Nina Angelia, S.Sos.M.Si

Tanggal Lulus : 29 September 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 29 September 2021



Ninjar Sadana Surbakti

16.852.0023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

- SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ninjar Sadana Surbakti
NPM : 16.852.0023
Program studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive royalty-free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Non Eklusif ini Universitas Medan Area Berhak Pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 29 September 2021



(Ninjar Sadana Surbakti)

ABSTRAK

PENGARUH PANDEMI COVID 19 TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Tahun 2019 *World Health Organization* (WHO) menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global. Pernyataan sebagai pandemi secara menyeluruh merupakan suatu hal bahwa dalam menghadapi pandemic covid-19 ini segala fokus kebijakan yang dilakukan suatu negara harus memperhatikan kebijakan penanganan kesehatan dibandingkan kebijakan politik maupun ekonomi, akibatnya berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara di wilayah Indonesia. Menurut Stephen Korsman mengenai Pengaruh Pandemi Covid 19 yaitu Kemampuan Adaptasi, Protokol kesehatan Perubahan yang di capai. Menurut T.R Michel mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara yaitu : Kualitas, pelayanan, Komunikasi, Kecepatan, Kemampuan, Inisiatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlokasi di kantor gubernur Sumatera Utara. Dari hasil pembahasan kontribusi variabel pandemi Covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara 30,8% sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Berdasarkan analisis Variabel covid-19 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara. Terlihat $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $17,380 > 3,25$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 5\%$ (0,005) yang berarti pandemi covid-19 berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

Kata Kunci: Pengaruh, Pandemi Covid-19, Kinerja, Aparatur Sipil Negara dan Biro

ABSTRACT

THE EFFECT OF PANDEMIC COVID 19 ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT GOVERNMENT BUREAU AND REGIONAL AUTONOMY OF PROVINSI NORTH SUMATRA

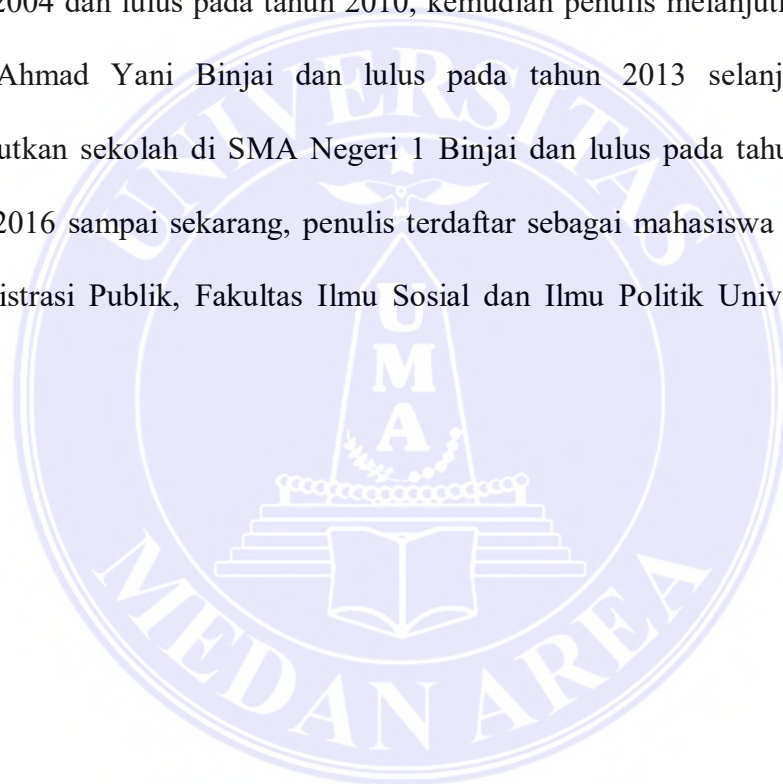
In 2019 the World Health Organization (WHO) declared Covid-19 a global pandemic. The statement as a global pandemic is a sign that in facing this pandemic all policy focus by a country must prioritize health management policies over political and economic policies, as a result it affects the performance of employees in Indonesian territory. According to Stephen Korsman regarding the Effects of the Covid 19 Pandemic, namely Adaptability, Health Protocols to Change that were achieved. According to T.R Michel regarding employee performance, namely: Quality, service, Communication, Speed, Capability, Initiative. This study uses quantitative research methods located in the governor's office of North Sumatra. From the results of the discussion of the contribution of the Covid-19 pandemic variable to employee performance, 30.8%, while the remaining 69.2% can be explained by other causes. Based on the analysis of the covid-19 variable, it has a significant influence on employee performance in the Government Bureau of the Governor of North Sumatra. It can be seen that $F_{count} > F_{table}$, or $17.380 > 3.25$, with a significance level of $0.000 < 5\%$ (0.005), which means that the Covid-19 pandemic has a simultaneous significant effect on employee performance.

Keywords: Influence, Covid-19 Pandemic, Permormance, Employees and Bureaus

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ninjar Sadana Surbakti, anak dari Muhammad Tuhu Surbakti dan Serimuliana Sembiring. Lahir di Dusun II Bukit Jaya pada 10 Desember 1997, dua puluh tiga tahun silam. Penulis merupakan anak ke 2 (tiga) dari 3 bersaudara.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 058101 Sumber Jaya pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010, kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMP Ahmad Yani Binjai dan lulus pada tahun 2013 selanjutnya penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 Binjai dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 sampai sekarang, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kepada Allah Swt, Tuhan Yang Maha Kuasa atas kasih, kemurahan, kebaikan serta tututan-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara” dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan akademik untuk memperoleh skripsi. Penyusunan Skripsi ini membutuhkan kerja keras dan melewati beberapa kendala, namun atas dorongan dari berbagai pihak maka penulisan ini dapat diselesaikan.

Berkenan dengan itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya dan penghormatan yang tinggi kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan H. Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.
4. Nina Angelia. Sos. MSi selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. H. Syafrudin Ritonga MAP selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.

6. Drs. H. Irwan Nst, MAP pembimbing II yang telah mendidik dan memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
 7. Kharunnisa Lubis, S.Sos, MSi selaku sekretaris pembimbing yang telah memberikan berbagai informasi tentang penyusunan Skripsi ini.
 8. Ayah tercinta Tuhu Surbakti dan Ibu tercinta Srimuliana Sembiring yang telah memberikan kasih dan sayang, yang telah membesarkan, mendidik, memberika dukungan dan doa seingga penulis dapat menyelesaikan skipsi ini.
 9. Teman seperjuangan mahasiswa Adminstrasi Publik, Ilmu komunikasi dan Ilmu Pemerintahan Angkatan 2016 yang telah memberikan doa dan dukungan.
 10. Seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
- Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masi jauh dari harapan dan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan.

Medan,29 September2021

Penulis

Ninjar Sadana Surbakti
168520023

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Identifikasi Masalah	3
Rumusan Masalah	4
Tujuan dan Manfaat	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
Pengertian Pengaruh	5
Pengertian Pandemi dan Epidemii	5
Karakteristik Covid-19	8
Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara	9
Pemahaman Tentang Biro	22
Pemahaman Tentang Birokrasi	23
Biro Pemerintahan	25
Otonomi Daerah	26
Penelitian Terdahulu	29

Kerangka Berpikir.....	30
hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
Jenis Penelitian	33
Lokasi Penelitian	33
Waktu Penelitian.....	34
Populasi dan Sampel	36
Teknik Pengumpulan Data	37
Instrumen Penelitian	37
Metode Analisis Data.....	39
BAB IV PEMBAHASAN.....	40
Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Deskriptif Responden	41
Deskriptif Responden.....	46
Deskriptif Variabel Penelitian	53
Uji validitas	57
Uji realibitas	58
Uji hipotesis.....	59
Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP	70
Kesimpulan.....	70
Saran.....	71
Penutup.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

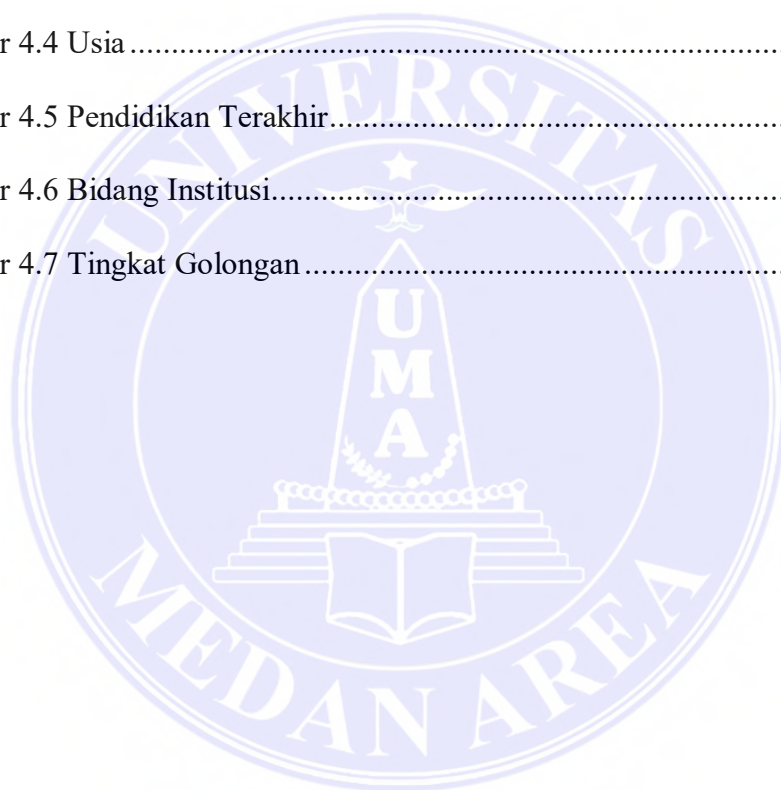
DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Skor pendapat reponden	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Umur.....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Bidang Institusi	51
Tabel 4.5 Golongan.....	52
Tabel 4.6 Hasil Skor Kuesioner Regresi.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.9 koefisien.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Virus Covid 19	8
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Logo Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.....	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Biro Pemerintah Umum	46
Gambar 4.3 Jenis Kelamin	47
Gambar 4.4 Usia	49
Gambar 4.5 Pendidikan Terakhir.....	51
Gambar 4.6 Bidang Institusi.....	52
Gambar 4.7 Tingkat Golongan.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Covid -19, kasusnya dimulai dengan pneumonia atau radang paru-paru misterius pada Desember 2019. Kasus terjadinya covid-19 ini diduga ada kaitannya dengan pasar hewan Huanan di daerah Wuhan yang menjual berbagai beberapa jenis daging binatang.

Covid-19 merupakan jenis virus *Genus Coronavirus β* dan memiliki karakter genetik yang berbeda dari virus *SARSr- CoV* dan virus *MERSr-CoV* Berdasarkan investigasi epidemiologi saat ini, masa inkubasi Covid-19 adalah 1-14 hari, dan umumnya dalam 3 hingga 7 hari. Saat ini yang di ketahui sumber infeksi adalah pasien yang positif Covid-19 dan pembawa Covid-19 dari virus berasal yang tanpa gejala dapat menjadi sumber infeksi virus ini. Arah penularan virus covid-19 adalah melalui pernapasan dan kontak dekat, sementara arah penularan *aerosol* dan *fecal-oral* belum dipastiakn. Manusia pada umumnya dari semua golongan pada rentan kena penyakit ini. Beberapa karakteristik yang diketahui penyakit virus ini yaitu mudah tertular, sehingga bisa menjangkiti banyak orang dengan cepat. Dari berbagai negara pemerintah telah mengambil kebijakan-kebijakan yang ditentukan untuk berkurangnya penyebaran virus Covid-19. Kebijakan-kebijakan telah disesuaikan pada jumlah kasus di beberapa wilayah. Ada kebijakan yang diberlakukannya libur kerja, membatasi pertemuan besar pembatasan perjalanan dan lainnya.

Beberapa ahli menemukan bahwa melalui transfer alokasi sumber daya nasional, pemerintah dapat meningkatkan pembangunan ekonomi dan memiliki

dampak langsung pada kesejahteraan warga negara. Hal ini terutama berlaku di negara-negara berkembang di mana penduduknya rentan dan sebagian besar bergantung pada negara untuk layanan dasar. Namun dalam beberapa kasus, insentif politik dapat menyebabkan distorsi yang mahal dengan mengorbankan kesejahteraan warga negara. Meskipun didokumentasikan dengan baik bahwa ada distorsi dalam penyediaan barang publik dan program kesejahteraan sosial seperti halnya dijelaskan oleh Golden dan Min.

Namun secara langsung ataupun tidak langsung, timbulnya bencana adalah sebuah ujian unik bagi akuntabilitas pemerintah khususnya dalam bagaimana memberikan layanan bagi masyarakat. Di satu pihak, untuk mempengaruhi pemilih pemerintah memiliki kesempatan, memberikan sinyal melalui respons mereka terhadap dampak seberapa baik ASN dapat berkinerja. Di samping itu, masyarakat memiliki kesempatan untuk belajar tentang kapasitas pegawai yang sedang menjabat dan dengan demikian memastikan akuntabilitas pemilu pada saat pemungutan suara. Selain daripada itu pengelolaan bencana yang salah dapat menyebabkan hilangnya legitimasi pemerintah dan pemerintah daerah di hadapan warga negara. Selain aspek politis, aspek ekonomi merupakan aspek yang perlu diperhatikan dengan seksama oleh para pengambil keputusan. Ketidakkampuan pemerintah dalam mengatasi krisis saat terjadi bencana merupakan salah satu bentuk bencana ekonomi baru yang dapat menjerumuskan suatu negara ke dalam krisis moneter berkepanjangan bahkan dapat mendorong negara tersebut menjadi negara gagal (*failed state*).

Terkait dengan pandemi Covid-19, Pemerintah Pusat melalui Komisi Pemilihan Umum Nomor 179/PL.02-Kpt/01/KPU /III/2020 telah ditetapkan untuk

menunda pemilihan gubernur dan wakil gubernur, bupati dan wakil bupati, dan wali/wakil wali kota pada tahun 2020 dalam upaya pencegahan penyebaran covid 19. Penundaan ini merupakan salah satu respons perkembangan situasi terkini penyebaran wabah Pedoman Umum Menghadapi Pandemi covid 19.

penyakit yang diakibatkan oleh virus Corona Disease 2019 (Covid-19) di beberapa wilayah/kota di Indonesia dan dengan pernyataan resmi dari *World Health Organization* (WHO) yang memberitahukan bahwasanya Covid-19 sudah menyebar luas di beberapa wilayah/negara dan dinyatakan sebagai pandemi global, Pernyataan resmi dari pemerintah yang menyatakan penyebaran Covid-19 sebagai dampak Bencana Nasional. Pernyataan sebagai pandemi global merupakan suatu isyarat bahwa dalam menghadapi pandemi ini segala fokus kebijakan yang dilakukan suatu negara harus memprioritaskan kebijakan penanganan kesehatan dibandingkan kebijakan politik maupun ekonomi .

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara selama Pandemi Covid 19 di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh signifikan antara Pandemi Covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara?

Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui Bagaimana Pandemi Covid 19 di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Mengetahui Apakah ada pengaruh signifikan antara Pandemi Covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara

Manfaat Masalah

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Akademik
 1. menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara selama Pandemi Covid 19 di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.
 2. Menjelaskan mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara selama Pandemi Covid 19 di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Manfaat Praktik
 1. Memberikan masukan kepada instansi pemerintahan khususnya di biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara mengenai pandemi covid 19.
 2. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penelitian-penelitian di tempat lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 849), “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”. Menurut para ahli lainya pengaruh adalah “kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya” (surakhmad,1982:7). Sedangkan pengertian menurut para ahli lainya pengaruh “merupakan daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi, sesuatu yang dapat membentuk dan mengubah sesuatu yang lain tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain” (Badudu dan Zain 2001 : 1031). Jadi, dari pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

Apa Itu Pandemi dan Perbedaannya dengan Epidemii Terkait VirusCorona

Apa Itu Epidemii

Menurut Prof JS Badudu dalam buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008 : 395), “Epidemii adalah wabah penyakit menular yang berjangkit dengan cepat di daerah di area geografis yang luas”. Saat penyakit tersebut sudah menyebar secara

lebih luas ke berbagai wilayah di dunia, maka disebutkan sebagai pandemi. Jadi, penyakit virus Covid-19 di Wuhan semula adalah wabah yang kemudian berkembang menjadi pandemi. Akibat penyebarannya yang makin meluas, upaya pengurangan pusat penyebaran pun sudah enggak mungkin atau sudah terlambat. Pandemi Covid-19 tersebut akhirnya digolongkan sebagai sebuah pandemi.

Apa Itu Pandemi

Pandemi adalah penyakit yang menyebar secara serempak meliputi area geografis yang luas. Menurut badan kesehatan dunia, pandemi ini enggak ada hubungannya dengan keparahan penyakit, jumlah korban atau infeksi. Akan tetapi pandemi berhubungan dengan penyebaran secara luas. Virus corona yang menyebabkan penyakit virus Covid-19, saat ini di survei sebagai pandemi. Soalnya, virus yang diduga muncul pertama kali di daerah Wuhan, Tiongkok tersebut telah menyebar ke berbagai negara di dunia.

Pandemi (dari bahasa Yunani *πᾶν* pan yang artinya semua dan *δῆμος* *demōs* yang artinya orang) adalah epidemi penyakit yang menyebar di wilayah yang luas, misalnya beberapa benua, atau di seluruh dunia. Penyakit endemik yang meluas dengan beberapa jumlah yang infeksi yang stabil bukan merupakan pandemi. Kejadian pandemi pada umumnya mengecualikan kasus penyakit musiman. Sepanjang sejarah, sejumlah pandemi penyakit telah terjadi, seperti cacar (*variola*) dan *tuberkulosis* (TBC).

Pandemi adalah epidemi yang terjadi pada skala yang melintasi batas internasional, biasanya memengaruhi sejumlah besar orang. Suatu penyakit atau

kondisi bukanlah pandemi hanya karena tersebar luas atau membunuh banyak orang; penyakit atau kondisi tersebut juga harus menular.

Misalnya, kanker bertanggung jawab atas banyak kematian tetapi tidak dianggap sebagai pandemi karena penyakit ini tidak menular.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sebelumnya memakai klasifikasi enam tahap yang menjelaskan proses perpindahan virus influenza baru, mulai dari beberapa infeksi pertama pada manusia hingga terjadi pandemi. Tahapan ini dimulai dengan virus yang sebagian besar menginfeksi hewan, lalu timbul beberapa kasus ketika hewan menginfeksi orang, virus kemudian mulai menyebar langsung antara manusia, dan berakhir dengan pandemi ketika infeksi virus baru tersebut telah menyebar ke seluruh dunia. Pada bulan Februari 2020, WHO mengklarifikasi bahwa, "tidak ada kategori resmi (untuk pandemi)". Sebagai klarifikasi, WHO tidak menggunakan sistem lama 6 fase yang dimulai dari fase 1 (tidak ada laporan tentang *influenza* pada hewan yang menyebabkan infeksi pada manusia) hingga fase 6 yang mungkin diketahui oleh beberapa orang akibat virus pada tahun 2009.

Pandemi adalah suatu wabah penyakit global. Menurut *World Health Organization* (WHO), pandemi dinyatakan ketika penyakit baru menyebar di seluruh dunia melampaui batas.

Pandemi Global Virus Corona

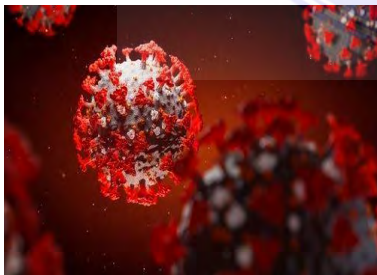
Center for Disease Control and Prevention (CDC) menyebut pandemi mengacu pada epidemi yang telah menyebar di beberapa negara atau benua. Pandemi biasanya memengaruhi sejumlah besar orang di berbagai negara atau

benua tersebut. Nah, suatu pandemi dinyatakan saat ada penyakit baru di mana masyarakat enggak mempunyai kekebalan terhadap penyakit tersebut. Penyakit tersebut menyebar luas di seluruh dunia secara enggak terduga.

Karakteristik COVID-19

Sub-family virus corona dikat gorikan ke dalam empat genus; α , β , γ , d an δ . Selain virus baru ini (COVID 19), ada tujuh virus corona yang telah diketahui menginfeksi manusia. Kebanyakan virus corona menyebabkan infeksi saluran pernapasan atas (ISPA), tetapi *Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus* (MERSr CoV), *severe acute respiratory syndrome associated coronavirus* (SARSr CoV) dan novel Corona virus 2019 (COVID-19) dapat menyebabkan pneumonia ringan dan bahkan berat, serta penularan yang dapat terjadi antar manusia. Virus corona sensitif terhadap sinar ultraviolet dan panas, dan dapat di nonaktifkan (secara efektif dengan hampir semua disinfektan kecuali klorheksidin). Oleh karena itu, cairan pembersih tangan yang mengandung klorheksidin tidak direkomendasikan untuk digunakan dalam wabah ini.

Gambar 2.1 Virus Covid 19



Ilustrasi ini, dibuat di Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit (CDC), mengungkapkan morfologi ultrastruktural yang dimiliki oleh COVID-19. Perhatikan paku yang menghiasi permukaan luar virus, yang memberikan

tampilan korona yang mengelilingi virion. ketika dilihat menggunakan mikroskop elektron secara mikroskopis. Virus ini diidentifikasi sebagai penyebab wabah penyakit pempasan yang pertama kali terdeteksi di Wuhan, China.

Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pengertian Kinerja

Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Yeremias T. Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang Aparatur Sipil Negara selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi Aparatur Sipil Negara yang dinilai.

Suyadi Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* Tahun 2003 dalam Yeremias T. Keban (2004 : 193), juga menyebutkan “kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh

organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian Aparatur Sipil Negara

Menurut Sri Hartini, dkk (2008:31) “Aparatur Sipil Negara berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan atau sebagainya) sedangkan Negeri berarti negara atau pemerintah, jadi Aparatur Sipil Negara adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.” Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina ke Status dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Pasal 7-8, Aparatur Sipil Negara merupakan ASN yang diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara tetap oleh Pejabat Pembina ke Aparatur Sipil Negara dan memiliki nomor induk Aparatur Sipil Negara secara nasional. Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Aparatur Sipil Negara melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.

Selain itu Aparatur Sipil Negara harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Karena kedudukannya yang sangat penting maka diperlukan kinerja yang optimal dari Aparatur Sipil Negara. Dengan mengutamakan setiap kewajiban dan pelaksanaan tugas dengan sebaik mungkin sehingga nantinya dapat terwujud tujuan yang diharapkan.

Hak, Kewajiban dan Larangan Aparatur Sipil Negara

A. Hak Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Pasal 21, setiap Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh :

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas

Setiap Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh gaji dan tunjangan yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Gaji dan tunjangan yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.

2. Cuti

Setiap Aparatur Sipil Negara berhak atas cuti yang ketentuannya menurut peraturan pemerintah.

3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua

Setiap Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan, berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua

4. Perlindungan

5. Pengembangan kompetensi untuk menduduki jabatan pemerintahan.

B. Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara menjelaskan kewajiban dari seorang ASN sebagai berikut :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;

C. Larangan Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Negeri Sipil menjelaskan larangan dari seorang ASN sebagai berikut :

1. Menyalahgunakan wewenang;

2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi Aparatur Sipil Negara atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang – barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang – wenang terhadap bawahannya
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain; dan/atau d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;

- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja ASN dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang Aparatur Sipil Negara yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang Aparatur Sipil Negara . Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan background

pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Team work*) Melihat bagaimana seorang Aparatur Sipil Negara bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar Aparatur Sipil Negara, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para Aparatur Sipil Negara nya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :

- a. Faktor personal (*Individu*), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c. Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh Aparatur Sipil Negara . Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal, faktor personal Aparatur Sipil Negara meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.
- d. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara yaitu :

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, ke-mauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberik-an, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keseta-araan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja Aparatur Sipil Negara serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja Aparatur Sipil Negara .

Salah satunya indikator kinerja Aparatur Sipil Negara Fadel (2009:195)

mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja

Aparatur Sipil Negara yaitu :

- a. Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- e. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja Aparatur Sipil Negara yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan ASN. Indikator tersebut adalah :

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan Aparatur Sipil Negara dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan Aparatur Sipil Negara untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan Aparatur Sipil Negara untuk mengambil keputusan langkah- langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
 - b. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
 - c. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga Aparatur Sipil Negara dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
 - d. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
 - e. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap Aparatur Sipil Negara mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.
- Kinerja Aparatur Sipil Negara secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja.

Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para Aparatur Sipil Negara untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja Aparatur Sipil Negara, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti

(2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas

Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja Aparatur Sipil Negara di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja Aparatur Sipil Negara , yaitu sebagai berikut

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para Aparatur Sipil Negara dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

Pemahaman Tentang Biro

Dalam pengertian masyarakat awam, biro diartikan sama dengan kantor, lembaga atau institusi. Daryanto, SS (1997 : 108) mengemukakan, “biro adalah kantor, instansi”. Sementara Menurut moekijat (1997 :3), “kantor adalah setiap tempat yang biasanya dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan tata usaha, dengan nama apaun juga tempat tersebut mungkin diberikan”. Dengan demikian, kantor atau biro merupakan tempat pertemuan antara aparat, Aparatur Sipil Negara, karyawan dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanannya Jadi, biro atau kantor tidak hanya berfungsi sebagai tempat pelayanan masyarakat saja melainkan juga menjadi simbol keagungari atau symbol status dari instansi atau kantor tersebut.

Semakin baik pelayanan yang diberikan kantor tersebut tau semakin bagus penampilan kantor yang bersangkutan menggambarkan identitas yang dimiliki instansi itu akan semakin baik pula. Dengan kata lain, apabila kantor yang dimiliki satu instan dalam kondisi yang menali menggambarkan kredibilitas instansi yang bersangkutan dimata masyarakat akan lebih baik, sebaliknya apabila biro atau kantor yang dimiliki tidak memiliki kondisi yang baik, konon lagi tidak tertata dengan baik, maka akan memiliki penilaian yang buruk dimaka masyarakat.

Pemahaman Tentang Birokrasi

Menurut Dendy Sugono (2008 : 208), “Birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan”. Atau dalam definisinya yang birokrasi adalah cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta menurut tata aturan

yang banyak liku-likunya. Sebenarnya, dalam pengertian aslinya birokrasi tidaklah seburuk seperti yang diduga kebanyakan orang. Namun demikian, melihat buruknya persepsi itu, ada dua hal yang perlu dipertimbangkan Birokrasi sering dikaitkan dengan pelaksanaan tugas pemerintahan yang serta kekurangan dan tidak mencapai sasaran sebagaimana mestinya. Hal ini senada dengan yang dikemukakan A W. Widjaja (1991:91) yaitu, "birokrasi pada masyarakat awam sering dikaitkan dengan segala sesuatu yang serba Lamun berbelit-belit dan serba formalitas". Dalam penyelesaian urusan-urusan birokrasi (pura birokrat, aparatur pemerintah) selalu mendapatkan hambatan-hambatan yang membuang waktu lama dan tenaga sehingga segala urusan menjadi tertunda penyelesaiannya.

Kesan awal terhadap birokrasi mulai berubah setelah memahami Birokrasi sejalan dengan penertiban aparatur pemerintah dewasa ini. Birokrasi dirasakan memiliki fungsi positif dalam upaya mengintegrasikan masyarakat Indonesia yang memiliki berbagai latar belakang yang ditunjukkan oleh Bhinneka Tunggal Ika yang berbeda-beda tetapi tetap satu jua. Dalam arti Bhinneka Tunggal Ika, masyarakat Indonesia harus mampu mengatasi loyalitas sosial dalam masyarakat Indonesia yang utuh sekaligus unik. Dalam rangka ideal ini birokrasi diharapkan mampu bersikap netral dan objektif dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai instrument aparatur birokrasi dapat bersifat politis dan sepenuhnya menjadi kepentingan umum publik intrest yang bersifat langsung dan secara tegas ditetapkan dalam konstitusi.

Untuk memahami lebih jauh tentang pengertian birokrasi, di bawah ini dikutip beberapa pendapat para tokohnya. Max Weber dalam A.W. Widjaja (2004 : 9)

mengemukakan, "birokrasi adalah sebagai salah satu sistem otorita yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai peraturan"

Fritz Mortein Marx dalam A.W. Widjaya (2004:9), "birokrasi sebagai tipe organisasi yang dipergunakan pemerintah modern untuk pelaksanaan tugas-tugasnya yang bersifat spesialisasi dilaksanakan dalam sistem administrasi dan khususnya oleh aparatur pemerintah".

Menyangkut dengan pengertian yang pertama yang dikemukakan Max Weber bahwa, birokrasi dimaksudkan untuk mengorganisasi secara teratur suatu pekerjaan yang harus dilakukan banyak orang, sedangkan pengertian yang kedua dari Fritz Mortein Marx menunjukkan birokrasi dipergunakan oleh pemerintah modern untuk pelaksanaan tugas-tugasnya yang bersifat oman bersifat khusus. Dengan demikian, birokrasi tidaklah seburuk yang diduga oleh banyak orang. Birokrasi diperlukan dalam proses administrasi untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya birokrasi sama halnya tidak ada administrasi.

Dalam pemikiran Max Weber, setiap aktivitas yang menuntut koordinasi yang ketat terhadap kegiatan-kegiatan dari sejumlah besar orang melibatkan keahlian khusus, maka satu-satunya peluang adalah dengan mengangkat atau menggunakan organisasi birokrasi. Alasan yang penting untuk mengembangkan organisasi birokrasi senantiasa didasarkan semata-mata kepada keunggulan teknis dibandingkan dengan bentuk organisasi lainnya. Kebutuhan akan administrasi terpusat guna menanggapi ledakan penduduk telah merangsang penerapan bentuk-bentuk birokrasi dalam bidang keuangan, agama, kemasyarakatan, pendidikan, kesehatan dan bidang hiburan.

Dengan demikian, birokrasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi, karena penerapan struktur organisasi yang tepat dalam suatu organisasi dapat mendorong terciptanya pencapaian tujuan yang lebih efisien dan efektif. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Stephen P. Robbins dalam Jusuf Udaya (1994 : 40). "kontribusi utama yang ketiga yang dibuat para teoritikus adalah struktur organisasi tipe ideal yang diusulkan oleh ahli sosiologi Jerman Max Weber. Beliau menulis sebuah model struktur organisasi yang ia katakan sebagai alat yang paling efisien bagi organisasi-organisasi untuk mencapai tujuannya. Ia mengatakan struktur ideal ini sebagai birokrasi.

Biro Pemerintahan

Pengertian Birokrasi Pemerintahan. Birokrasi berasal dari kata bureau yang bearti meja atau kantor, dan kata kratia yang berarti pemerintah. Kantor disini bukan menunjukan sebuah tempat melainkan pada sebuah system kerja yang berada dalam kantor tersebut. Dalam kamus bahasa jerman arti kata birokrasi adalah kekuasaan dari berbagai departemen pemerintahan dalam menentukan kebijakan system administrasi sipil dalam kewarganegaraan. Dalam kamus besar bahasa Italia adalah kekuasaan pejabat dalam administrasi pemerintah.

Blau dan Meyer bapak ahli sosiologi mendefinisikan birokrasi adalah satu system control dalam sebuah organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan rasional dan sistematis yang bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka menyelesaikan tugas administrasi Birokrasi pemerintah merupakan system pemerintah yang dilaksanakan oleh petugas pemerintah karena telah berlandaskan hierarki dan jenjang jabatan.

Birokrasi juga dapat diartikan sebagai susunan cara kerja yang sangat lambat, dan menurut pada tata aturan yang banyak likunya.

Adapun fungsi dan peran birokrasi pemerintah yakni:

- a. Melaksanakan pelayanan publik
- b. Pelaksana pembangunan yang profesional
- c. Perencana, pelaksanaan, dan pengawas kebijakan (manajemen pemerintah)
- d. Alat pemerintah untuk melayani kepentingan (abdi) masyarakat dan negara yang netral dan bukan merupakan bagian dari kekuatan atau mesin politik (netral)

Adapun tujuan birokrasi yakni:

- a. Sejalan dengan tujuan pemerintahan
- b. Melaksanakan kegiatan dan program demi tercapainya visi dan misi pemerintah dan negara
- c. Melayani masyarakat dan melaksanakan pembangunan dengan netral dan profesional
- d. Menjalankan manajemen pemerintahan, mulai dari perencanaan, pengawasan, evaluasi, koordinasi, sinkronisasi dll.

Otonomi daerah

Pengertian Otonomi daerah

Otonomi Daerah adalah kewenangan untuk mengatur sendiri kepentingan masyarakat atau kepentingan untuk membuat aturan guna mengurus daerahnya sendiri. Secara harfiah, otonomi daerah berasal dari kata otonomi dan daerah. Dalam bahasa Yunani, otonomi berasal dari kata *autos* dan *namos*. *Autos* berarti

sendiri dan *namos* berarti aturan atau undang-undang, otonomi bermakna membuat perundang-undangan sendiri (*zelfwetgeving*) namun dalam perkembangannya, konsepsi otonomi daerah selain mengandung arti *zelfwetgeving* (membuat perda-perda), juga utamanya mencakup *zelfbestuur* (pemerintahan sendiri). Sehingga otonomi dapat diartikan sebagai kewenangan untuk mengatur sendiri atau kewenangan untuk membuat aturan guna mengurus rumah tangga sendiri. Sedangkan daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah.

Pelaksanaan otonomi daerah selain berlandaskan pada acuan hukum, juga sebagai implementasi tuntutan globalisasi yang harus diberdayakan dengan cara memberikan daerah kewenangan yang lebih luas, lebih nyata dan bertanggung jawab, terutama dalam mengatur, memanfaatkan dan menggali sumber-sumber potensi yang ada di daerah masing-masing.

Dasar hukum

Berikut ini adalah dasar hukum dari otonomi daerah. Penyelenggaraan otonomi daerah sudah diatur dan disepakati dalam peraturan undang-undang yang telah ada di Indonesia, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Revisi dari Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004)
2. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah
3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

4. Ketetapan MPR RI Nomor IV/MPR/2000 tentang Rekomendasi Kebijakan Pemerintah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah
5. Ketetapan MPR Ri Nomor XV/MPR 1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah, Pembagian, Pengaturan, dan Pemanfaatan Sumber Daya Alam Nasional yang adil, dan keseimbangan Keuangan dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia
6. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam Pasal 18 ayat 1-7, Pasal 18 A ayat 1-2, Pasal 18 B ayat 1-2

Pelaksanaan

Pelaksanaan otonomi daerah merupakan titik fokus yang penting dalam rangka memperbaiki kesejahteraan rakyat. Pengembangan suatu daerah dapat disesuaikan oleh pemerintah daerah dengan potensi dan kekhasan daerah masing-masing.

Otonomi daerah diberlakukan di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839). Pada tahun 2004, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah sehingga digantikan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437).

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah hingga saat ini telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844).

Ini merupakan kesempatan yang sangat baik bagi pemerintah daerah untuk membuktikan kemampuannya dalam melaksanakan kewenangan yang menjadi hak daerah. Maju atau tidaknya suatu daerah sangat ditentukan oleh kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan yaitu pemerintah daerah. Pemerintah daerah bebas berkreasi dan berekspresi dalam rangka membangun daerahnya, tentu saja dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

NO	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sherina Anjani Putri	2020	Pandemi Covid-19 dalam Sudut Pandang Demografi Sosial : Penyebaran, Tantangan, Dampak Sosial Ekonomi Serta Potensi	Variabel bebas (X) Pandemi Covid 19 Variabel terkait (Y) Sudut Pandang Demografi Sosial	Wabah COVID-19 ini berpengaruh pada jumlah mortalitas dari penduduk. Meskipun sudah diterapkan beberapa kebijakan seperti PSBB dan anjuran untuk tetap dirumah, namun masih banyak penduduk Indonesia yang tidak taat dan mengikuti kebijakan dan anjuran tersebut.
2.	Dewiana Novitasari	2020	Peran Kesiapan untuk Berubah	Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan transformasional tidak

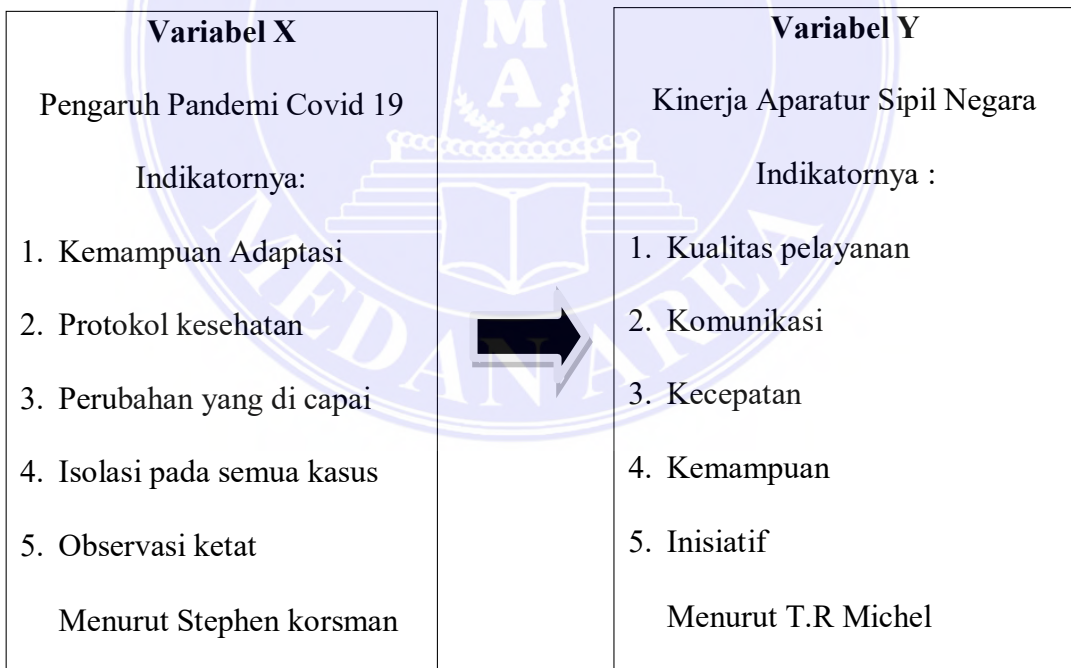
			terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid 19	Kesiapan untuk berubah Variabel Bebas (Y) Kesiapan Guru di Masa Pandemi Covid 19	memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi-rendahnya tingkat kinerja guru. keyakinan dan semangat kesiapan untuk berubah pada diri guru mampu mempertahankan tetap baiknya kinerja di era pandemic Covid-19 ini, praktek kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. kesadaran dan keyakinan kuat kepada guru bahwa pandemic covid-19 ini akan bisa berakhir dan normal kembali. Di samping itu, motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional memberikan keyakinan bahwa pasca pandemik.
3.	Masduki Asbari	2020	Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel bebas (X) Kesiapan untuk berubah di masa pandemi covid-19 Variabel terkait (Y) Tranformasi terhadap kinerja karyawan	kepemimpinan. di era pandemic Covid-19 ini, praktek kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. usia karyawan mayoritas sudah dewasa, yakni di atas 40 tahun (74.59%) dan masa kerja karyawan dominan lebih dari 5 tahun (64.34%), artinya keberadaan praktek kepemimpinan

					transformasional sudah tidak banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena mereka sudah relative lebih mandiri.
--	--	--	--	--	--

Kerangka Berpikir

Suatu penelitian yang baik tentunya mempunyai sebuah paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus menunjukkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian (Sugiyono, 2007:42)

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pernyataan penelitian atau harapan yang di capai oleh tujuan penelitian dan belum tentu benar, sehingga hipotesis dapat saja di tolak atau diterima berdasarkan hasil penelitaian. Beberapa bidang kajian tidak mengharuskan adanya hipotesis (misalnya ekonomi, sosial, humonioniora), sehingga hipotesis dapat ditiadakan.

Hipotesis yang akan di uji dalam penelilian ini apakah berkaitan atau tidak adanya kaitan hubungan antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat) sebagai berikut :

- a. **H₀** : Tidak terdapat pengaruh negatif dari pengaruh pandemi covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. **H_a** : Terdapat pengaruh negatif dari pengaruh pandemi covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisis Pengaruh Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Kantor Gubernur Sumatera Utara.

(Sugiyono 2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada falsafat dan positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Adapun Lokasi penelitian penulis di Jl. Pangeran Diponegoro No. 30 Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152 (Kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara)

Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2020 sampai bulan Februari 2021 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Uraian kegiatan	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	Apr 2021	Mei 2021	Juni 2021
1	Penyusunan proposal									
2	Seminar Proposal									
3	Perbaikan Proposal									
4	Pengambilan data/penelitian									
5	Penyusunan skripsi									
6	Seminar hasil									
7	Perbaikan skripsi									
8	Sidang Meja hijau									

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian yang dilakukan pada Biro Pemerintahan Otonomi Daerah Sumatera Utara ini sebanyak kurang lebih 41 orang Aparatur Sipil Negara .

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan di teliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112),

Berdasarkan teori dari Arikunto maka sampel dalam penelitian pada Kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera sebanyak 41 orang Aparatur Sipil Negara .

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Sutrisno Hadi dalam sugiyono (2014:166) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya.

c. Dokumenter

Dokumenter adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 21. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan tingkat pengukuran sebagai berikut (Sugiyono, 2015:168)

Tabel 3.2

Skor pendapat reponden

Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti Sugiyono, (2010:363). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Jika harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut valid. Jika harga r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2014:348) reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tingkat rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto,2006:196) yaitu :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) * 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

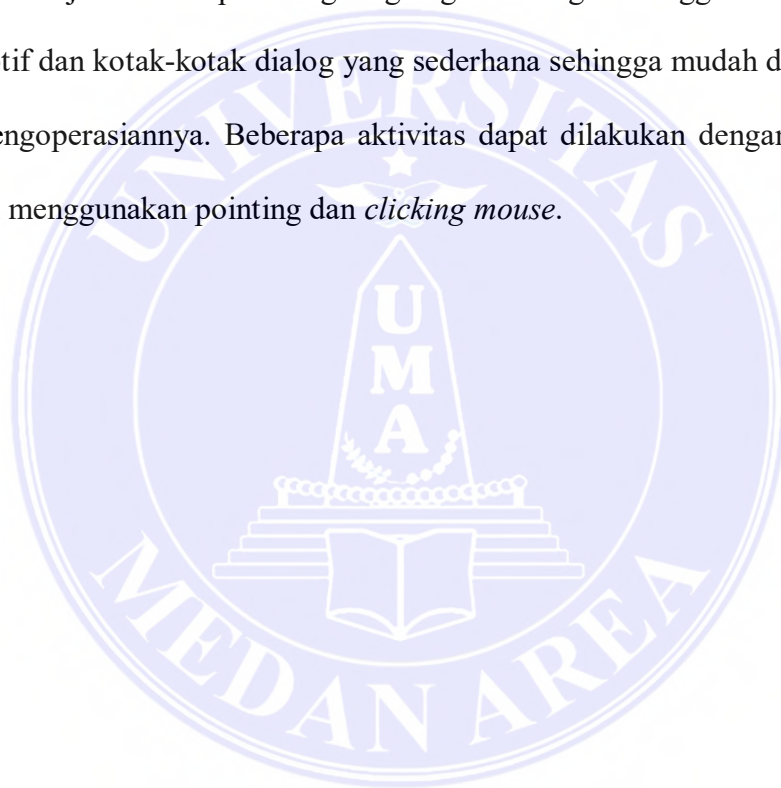
σ_t^2 = Varians total

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 10\%$ dengan kriteria kelayakan jika $r_{11} > r_{tabel}$ dinyatakan reliabel, dan jika $r_{11} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic dengan bantuan SPSS 21.

Statistical Product and Service Solutions (SPSS) adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya. Beberapa aktivitas dapat dilakukan dengan mudah yaitu dengan menggunakan pointing dan *clicking mouse*.



BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Bersarkan hasil penelitian dan pembahsan maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

Berdasarkan Tabel Correlations bahwa besarnya pengaruh antara variabel pandemi Covid-19 (Xi) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,678 atau ($r_{xy}=0,678$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara Pandemi covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara .

Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel Coefficients terdapat nilai 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel atau $4,169 > 1,697$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau pandemi covid-19 benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara .

Berdasarkan analisis Tabel Model Summary terdapat R square adalah 0,308 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,555). R square dapat disebut koefisien diterminasi yang dalam hal ini berarti 30,8% kontribusi variabel pandemi Covid-19 terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara , sedangkan sisanya 69,2% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Jadi, pandemi Covid-19 secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kotribusinya sebesar 30,8%.

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 artinya tidak signifikan

Ternyata $F_{hitung} > f_{tabel}$, atau $17,380 > 3,25$, maka signifikan

Jadi, terbukti bahwa pandemi covid-19 berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas selanjutnya peneliti menyampaikan berbagai saran untuk memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait. sebab-akibat yang ditimbulkan oleh Kebijakan-kebijakan pemerintah saat Pandemi *Covid-19* terhadap kinerja pekerja sektor publik banyak faktor yang menghambat kinerja ASN dalam metode kerja ini. Lebih dari 1 bulan para ASN ini menemukan kendala-kendala seperti sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menyebabkan kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di setiap instansi.

Memberikan Motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik untuk para ASN. Memberikan perlengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk menunjang pekerjaan mereka agar tidak penghambat kinerja mereka dalam melayani publik secara baik. Tingkat kondusifitas bekerja di rumah juga menjadi unsur penentu efektifitas kerja ASN.

Penerapan metode kerja *Work From Home* harus dilakukan dengan benar. Salah satunya adalah biaya operasional dalam metode WFH ini. Pelaksanaan metode yang memerlukan konsumsi internet dan listrik salah satunya juga

menjadi satu aspek yang harus diperhatikan, diperlukan aturan atau kebijakan khusus yang mengatur ini dan tidak hanya pemerintah hanya membebankan ini kepada para ASN-nya saja dengan dalih status darurat namun pada kemudian hari terabaikan pertanggung-jawabannya.

Work From Home bukanlah liburan bagi para ASN, walaupun mereka tidak harus pergi ke kantor untuk bekerja dan cukup bekerja dari rumah, namun banyak batasan-batasan yang ditetapkan oleh para pembuat kebijakan yang mau tidak mau harus dipatuhi oleh para ASN. Sanksi-sanksi administratif yang sangat berat menanti bagi para ASN yang melanggar batasan / larangan yang telah ditetapkan.

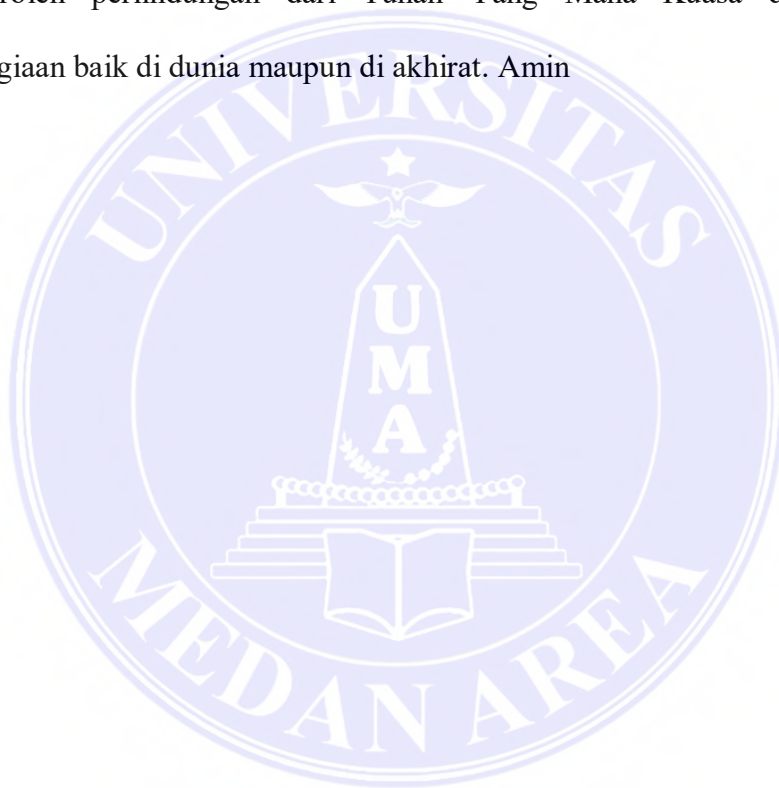
Budaya masyarakat pun menjadi salah satu faktor yang menentukan efektifitas kerja ASN, dalam budaya kita terkenal dengan istilah mudik yang menjadi rutinitas masyarakat atau para ASN tiap tahunnya. Kebijakan pemerintah yang melarang ASN untuk mudik merupakan salah satu faktor menurunkan semangat dan gairah kerja para ASN dimana salah satu tujuan mereka bekerja adalah untuk dapat berkumpul dan bersilaturahmi bersama sanak keluarga di kampung halaman.

Penutup

Ucapan Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Dengan segala

kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran-saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis memanjatkan Doa , semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya, serta dapat memberikan sumbangan positif untuk kemajuan jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Politik Universitas Medan Area. Semoga kita senantiasa memperoleh perlindungan dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan mendapat kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Amin



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* PT.Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia: edisi revisi*,
Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, dan Nina Iamatenggo. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*.
Jakarta: Bumi Aksara
- Hartini, Sri, dkk. (2008). *Hukum ke Aparatur Sipil Negara an di Indonesia*.
Jakarta : Sinar Grafika
- Muda, Indra. (2018), *Reformasi Administrasi*, Universitas Medan Area
- Riduwan, M dan Akdon. (2009). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*.
Bandung: Alfabeta
- Santosa, Pandji (2008), *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good
Governance*. Surabaya
- Syafrizal, (2020), *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi covid-19*, Menteri
dalam Negeri
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- _____ (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Syahrum, dan Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipustaka
Media
- Wibisono, Dermawan. (2011). *Manajemen Kinerja dan Organisasi*. Penerbit
Erlangga

SUMBER LAIN

Peraturan Perundangan-Undangan

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang – Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Pasal 7-8, Aparatur Sipil Negara Negeri Sipil Negara

Undang – Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Pasal 21 tentang hak Aparatur Sipil Negara aparatur sipil negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 tentang kewajiban Aparatur Sipil Negara aparatus sipil negara

Peraturan Pemerintah Undang-Undang Republik Indonesia (R.I.) No. 10 Tahun 1948 pada tanggal 15 April 1948 tentang pembagian Sumatera dalam tiga provinsi

Peraturan Pemerintahan Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom

Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara negeri sipil

Sumber Internet

<https://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/33.pdf>

Mahanani, Rahwiku. 2020 Artikel. apa Itu Pandemi dan Perbedaannya dengan EpidemiTerkait VirusCorona.Dalam[https://kids.grid.id/read/472138667/apa-itu-pandemi-dan-perbedaannyadengan-epidemi-terkait virus corona?page=all](https://kids.grid.id/read/472138667/apa-itu-pandemi-dan-perbedaannyadengan-epidemi-terkait-virus-corona?page=all)

Wikipedia. 2020. Dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi>

<https://kbbi.web.id/pandemi>

Kemendagri. 2020. Dalam [https://id.scribd.com/document/45390539/Buku Pedoman-Umum-dari-Kemendagri-tentang-COVID-19#fullscreen&from_embed](https://id.scribd.com/document/45390539/Buku-Pedoman-Umum-dari-Kemendagri-tentang-COVID-19#fullscreen&from_embed)

Lampiran 1

KARAKTERISTIK RESPONDEN						DAFTAR PERNYATAAN																	
N0	Umur	J/K	P	Institusi	Gol	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	31	p	S2	Kabag	4	3	4	3	2	2	2	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	22
2	35	P	S2	Kabag	4	3	3	4	2	3	3	4	3	25	2	2	2	2	2	2	2	3	17
3	39	p	S1	SBP	3	4	2	3	2	3	2	3	4	23	3	4	4	4	4	4	3	3	29
4	39	L	S1	SBP	3	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	3	3	3	3	3	4	3	24
5	40	L	SMA	SBP	2	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	25
6	41	L	S1	SBP	3	4	4	4	3	3	2	4	4	28	4	3	3	3	3	4	3	4	27
7	41	p	SMA	SBP	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	22
8	42	P	S1	SBP	3	4	3	3	3	2	3	3	4	25	4	3	3	3	3	3	3	3	25
9	42	L	S1	SBP	3	3	2	3	3	3	3	4	3	24	3	2	4	2	4	2	3	3	23
10	42	L	S2	SBP	3	4	4	2	3	3	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	2	3	23
11	42	L	SMA	SBP	2	2	3	2	3	2	3	3	2	20	3	1	2	1	1	1	3	2	14
12	43	p	S1	SBP	3	2	2	2	1	1	2	3	2	15	3	3	2	2	2	2	2	1	17
13	43	L	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	2	2	2	2	3	2	20
14	43	P	S1	SBP	3	2	4	2	2	1	2	3	2	18	3	3	1	1	2	1	3	2	16
15	44	P	S2	SBP	3	3	4	3	4	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	2	4	24
16	44	P	S2	SBP	4	3	3	4	3	2	4	4	3	26	4	3	4	4	4	4	3	3	29
17	45	P	S1	SBP	3	4	4	4	2	3	4	3	4	28	3	4	3	3	3	3	3	3	25
18	45	P	S1	SBP	3	4	3	4	3	4	3	3	4	28	4	3	3	3	3	3	3	3	25
19	47	P	S1	SBP	3	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	25
20	48	L	SMA	SBP	2	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	4	3	3	3	3	3	3	26
21	48	P	S1	SBP	3	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	3	3	25
22	48	L	SMA	SBP	3	4	2	4	3	3	4	4	4	28	3	4	3	3	3	3	4	3	26
23	48	L	SMA	SBP	2	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	48	L	SMA	SBP	1	4	4	2	3	2	2	3	4	24	3	3	4	4	4	1	3	3	25
25	49	L	S1	SBP	3	4	3	3	3	4	3	4	4	28	3	3	4	1	4	4	3	4	26
26	49	L	S2	Kabag	4	3	4	4	4	2	4	4	3	28	4	4	3	3	3	3	3	3	26
27	49	L	S1	SBP	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	25
28	49	L	SMA	SBP	3	2	2	1	2	3	1	3	2	16	3	4	3	3	3	3	4	2	25
29	49	L	SMA	SBP	2	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	4	4	4	3	3	29
30	49	p	S1	SBP	3	4	3	4	4	3	3	3	4	28	3	4	3	3	3	3	3	4	26
31	49	L	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	3	3	3	3	3	3	4	26
32	50	P	S1	SBP	3	4	2	4	3	4	3	3	4	27	3	4	3	3	3	3	3	3	25
33	51	L	S2	Kabag	4	3	3	2	3	2	2	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	3	25
34	51	L	S1	SBP	3	4	3	4	4	4	3	3	1	26	3	3	3	3	3	3	4	4	26
35	51	L	S1	SBP	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	4	3	26
36	53	L	SMA	SBP	2	2	3	4	4	3	4	3	2	25	4	4	4	4	4	4	3	2	29
37	54	L	SMA	SBP	2	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	2	2	2	2	2	2	19
38	54	L	S2	SBP	3	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	4	4	4	4	31
39	55	p	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	3	3	3	3	3	4	3	26
40	55	P	S1	SBP	3	4	4	3	4	3	4	3	2	27	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	55	L	S1	Kabag	4	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PENGARUH PANDEMI COVID – 19 TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Daftar Kuesioner

Identitas responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki- laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Bagian Institusi :

Petunjuk Umum

- a. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan jawaban yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dan kerja Bapak/Ibu.
- b. Kuesioner ini terdiri dari identitas responden dan pertanyaan seputar absensi pengenalan wajah dan kedisiplinan.
- c. Opsi jawaban silahkan di ceklis () pada kotak tabel pilihan yang menurut anda tepat.
- d. Atas jawaban dan kesediaan Bapak/Ibu semuanya saya mengucapkan terima kasih.

A. Pertanyaan seputar pengaruh covid-19

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1.	Apakah anda paham tentang pandemi Covid-19 ?	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
2.	Apakah anda paham tentang bahaya Covid-19 ?	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
3.	Apakah anda paham isi dari peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah selama pandemi Covid-19 ?	Sangat Paham sekali	Paham	Tidak Paham	Sangat tidak paham

4.	Menurut anda setujukah adanya perubahan yang di buat pemerintah selama pandemi covid 19?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
5.	Apakah anda paham mengenai protokol kesehatan selama pandemi Covi-19?	Sangat paham sekali	paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
6.	Apakah protokol kesehatan yang dibuat pemerintah mengganggu pekerjaan anda?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
7.	Setujukah anda sebagian pekerjaan dilakukan dirumah selama pandemi ?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
8.	Apakah anda setuju dengan adanya sip-sip untuk menghindari penyebaran covid-19 ?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

B. Pertanyaan seputar kinerja aparatur sipil negara

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1.	Apakah anda paham tentang kinerja aparatur sipil negara?	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
2.	Apakah anda paham tentang peraturan-peraturan dan perundang-perundangan kinerja aparatur sipil negara ?	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
3.	Apakah anda setuju menyukai pekerjaan yang	Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak

	anda lakukan?	sekali			setuju
4.	Setujukah Anda melakukan pekerjaan dengan baik meskipun pekerjaan itu sulit dilakukan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
5.	Apakah hasil pekerjaan anda sudah memenuhi target yang ditetapkan oleh instansi?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
6.	Memiliki cita-cita yang tinggi dengan mendapatkan penghargaan adalah tujuan anda dalam bekerja?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
7.	Apakah kinerja anda sudah sangat baik?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
8.	Setujukah anda pemimpin selalu memberikan contoh kinerja yang baik, jujur, dan adil kepada bawahan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

Lampiran 2

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x
x1 Pearson Correlation	1	,069	,392*	,191	,371*	,196	,113	,695**	,678**
Sig. (2-tailed)		,667	,011	,232	,017	,220	,482	,000	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2 Pearson Correlation	,069	1	,054	,292	-,067	,139	-,026	,007	,329*
Sig. (2-tailed)	,667		,735	,064	,677	,387	,871	,966	,036
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x3 Pearson Correlation	,392*	,054	1	,330*	,398*	,502*	,145	,241	,698**
Sig. (2-tailed)	,011	,735		,035	,010	,001	,367	,129	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x4 Pearson Correlation	,191	,292	,330*	1	,440*	,456*	,018	-,027	,625**
Sig. (2-tailed)	,232	,064	,035		,004	,003	,909	,866	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x5 Pearson Correlation	,371*	-,067	,398*	,440*	1	,266	,061	,185	,620**
Sig. (2-tailed)	,017	,677	,010	,004		,092	,703	,246	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x6 Pearson Correlation	,196	,139	,502*	,456*	,266	1	,173	,087	,638**
Sig. (2-tailed)	,220	,387	,001	,003	,092		,279	,590	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x7 Pearson Correlation	,113	-,026	,145	,018	,061	,173	1	,208	,325*
Sig. (2-tailed)	,482	,871	,367	,909	,703	,279		,192	,038
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x8 Pearson Correlation	,695**	,007	,241	-,027	,185	,087	,208	1	,531**
Sig. (2-tailed)	,000	,966	,129	,866	,246	,590	,192		,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson Correlation	,678**	,329*	,698**	,625**	,620**	,638**	,325*	,531**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,036	,000	,000	,000	,000	,038	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y
y1	Pearson Correlation	1	,163	,287	,313*	,287	,348*	,132	,118	,478**
	Sig. (2-tailed)		,309	,069	,046	,069	,026	,411	,464	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y2	Pearson Correlation	,163	1	,188	,439*	,298	,415*	,239	,000	,515**
	Sig. (2-tailed)	,309		,240	,004	,059	,007	,132	1,000	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y3	Pearson Correlation	,287	,188	1	,690*	,944*	,672*	,259	,423*	,841**
	Sig. (2-tailed)	,069	,240		,000	,000	,000	,102	,006	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y4	Pearson Correlation	,313*	,439*	,690*	1	,690*	,608*	,234	,276	,808**
	Sig. (2-tailed)	,046	,004	,000		,000	,000	,141	,081	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y5	Pearson Correlation	,287	,298	,944*	,690*	1	,672*	,259	,423*	,861**
	Sig. (2-tailed)	,069	,059	,000	,000		,000	,102	,006	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y6	Pearson Correlation	,348*	,415*	,672*	,608*	,672*	1	,227	,449*	,837**
	Sig. (2-tailed)	,026	,007	,000	,000	,000		,153	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y7	Pearson Correlation	,132	,239	,259	,234	,259	,227	1	,186	,446**
	Sig. (2-tailed)	,411	,132	,102	,141	,102	,153		,244	,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
y8	Pearson Correlation	,118	,000	,423*	,276	,423*	,449*	,186	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,464	1,000	,006	,081	,006	,003	,244		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y	Pearson Correlation	,478**	,515*	,841*	,808*	,861*	,837*	,446*	,545*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,291	3,112

- a. Predictors: (Constant), x

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,341	1	168,341	17,380	,000 ^b
	Residual	377,756	39	9,686		
	Total	546,098	40			

- a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,309	3,899		2,131	,039
	x	,643	,154	,555	4,169	,000

- a. Dependent Variable: y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	8

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	8

Lampiran 3



Gambar 1. Peneliti dengan Kepala Bagian Tata Usaha yaitu Ibu Dra.Suheili Yusni Lubis M. Ap



Gambar 2. Peneliti dengan staf bagian pengembangan Otda dan Penataan Urusan yaitu Ibu Erawati Ningsih



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I :Jalan Kolam Glamor I Medan Esate/Jalan PBSI Nomor 1@/(K1)7366878,7360168,7364348,7366781, Fax(@1)7366998 Medan 20*23
Kampus II :Jalan Setia budi Nomor 79 / Jabs Sei SerdyuNomor7o A,Q (001) 8201994, Fax. (06s) 8226331 Medan 20122
we6s#e.' www.Uma.ac.id E-mail: uriv_medai aeayDuma.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor: 44/FIS.02/1.7/VI/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Beby Mashii Batubara, S.Sos, MAP
NIDN (1722105602
Homebase Universitas Medau Area

kJcijiatakan dengan ini benar' bahwa saya telah melakukan pengecekan naskah skripsi dengaii hasil lagiari>me melalui aplikasi T urnitin Sebesar 20 % atas mahasiswa :

Daiwa : Ninjar Sadana Surbakti

NPM 168520023

Program Studi : Administrasi Publik

.Itidiil Skripsi Pengaruh Pandemi COvid- 19 "I erhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Setdapropsu Sumatera Utai'a

Demikian surat pernyataan ini diperbuat untuk dapat digunakan seperlunja.

Medan, 29 Juni 202 I



Beby Mashito Batubara. S.Sos, ñ4AP