

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Pelaksanaan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara di Masa Pandemi Covid-19

The Effect of Competence and Communication of Work From Home Implementation on Performance State Civil Apparatus in The Environment Regional People's Representative Council of North Sumatra Province During The Covid-19 Pandemic

Hesti Sutanti, Sofiyon Matodang* & Fenny Krisna Marpaung

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Diterima: 20 Juni 2022; Direview: 23 Juni 2022; Disetujui: 19 Agustus 2022

*E-mail: tantizein@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) saat Work From Home (WFH) pada masa pandemi dan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja ASN saat WFH pada masa pandemi serta menganalisis faktor-faktor penghambat kinerja (ASN) di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara (ProvSU). Penelitian ini menggunakan teori Kompetensi ASN, Kinerja ASN serta Komunikasi. Penelitian ini diteliti di Kantor DPRD PemprovSU. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di kantor DPRD PemprovSU yang berjumlah 106 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) Terdapat pengaruh Kompetensi ASN terhadap Kinerja ASN di Lingkungan DPRD PemprovSU selama masa pandemic sebesar 0.707. Hubungan kedua variabel bersifat positif dan hubungan yang kuat (2) Terdapat pengaruh Komunikasi ASN terhadap kinerja ASN di Lingkungan DPRD PemprovSU sebesar 0,383. Tingkat korelasi hubungan yang rendah tapi pasti antara variabel komunikasi ASN Terhadap Kinerja ASN pada saat WFH di Lingkungan DPRD PemprovSU; (3) Faktor-faktor yang menghambat kinerja adalah kemampuan yang dilatarbelakangi oleh perbedaan generasi yang didominasi oleh Generasi Baby Boomer yang berusia di atas 45 tahun, kurangnya motivasi, kemampuan penggunaan teknologi, sehingga memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kata Kunci: Kompetensi; Kinerja; Komunikasi; Aparatur Sipil Negara; Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) during Work From Home (WFH) during the pandemic and the effect of communication on the performance of ASN during WFH during the pandemic and to analyze the factors inhibiting performance (ASN) in the Council Environment. Regional People's Representatives (DPRD) of North Sumatra Province (ProvSU). This research uses ASN Competency Theory, ASN Performance and Communication. This research was conducted at the Provincial DPRD Office. The research method used in this research is correlational quantitative. The population in this study were civil servants at the provincial government DPRD office which accommodated 106 people. Sampling in this study using total sampling. The results of this study include: (1) There is an effect of ASN Competence on ASN Performance in the Provincial DPRD Environment during the pandemic period of 0.707. the second variable is positive and strong (2) There is an influence of ASN Communication on the performance of ASN in the DPRD PemprovSU environment of 0.383. The level of correlation is low but definite between ASN communication variables and ASN performance during WFH in the DPRD PemprovSU environment; (3) Factors that hinder performance are abilities that are motivated by differences in generations which are dominated by the Baby Boomer Generation over 45 years old, lack of motivation, ability to use technology, so that it has obstacles in production development.

Keywords: Competence; Performance; Communication; State Civil Apparatus; Regional People's Representative Council of North Sumatra Province.

How to Cite: Sutanti, H., Matodang, S., & Marpaung, F.K., (2022), Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Pelaksanaan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2) 2022: 901 -908,



PENDAHULUAN

Tahun 2020 Indonesia dilanda oleh Coronavirus - 19 (Covid - 19) yang menyebabkan terjadinya pandemi diberbagai belahan dunia. Penyebaran virus corona yang sangat cepat membuat *Wealth Health Organization* (WHO) menetapkan virus Covid-19 menjadi sebuah pandemi secara global. Indonesia menjadi salah satu negara yang melakukan pencegahan dan penanggulangan pandemic Covid-19. Beberapa negara melakukan *Lockdown* secara penuh dengan membatasi kegiatan diluar rumah untuk seluruh masyarakat negaranya. Tingginya kasus *Covid-19* di Indonesia menyebabkan terjadinya perubahan dari berbagai aspek dan bidang seperti bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan dan gaya hidup (Tawai et al., 2021; Suharyanto et al., 2021). Salah satu perubahan yang terjadi adalah tidak ada sekolah yang belajar tatap muka, dan sistem kerja yang berubah dari *Work From Office* (WFO) menjadi *Work From Home* (WFH). Instansi Pelayanan publik yang diperankan oleh Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang – Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil terpaksa beradaptasi dengan cepat disituasi saat ini. Penyelenggaraan pelayanan publik selama ini belum memiliki dampak yang luas terhadap perubahan aspek kehidupan masyarakat. Kondisi instansi pemerintah saat ini masih belum efektif dan efisien selain itu kualitas Sumber Daya Manusia aparatur Negara juga belum memadai (Wuri, 2021). Situasi pandemi Covid-19 di Sumatera Utara sangat mempengaruhi pelayanan publik yang menjadi kurang maksimal. Birokasi diciptakan sebagai upaya pelaksanaan administrasi dalam pelayanan public (Sukandar et al., 2022). Selain itu juga bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengakses setiap layanan dan perlindungan (Rezeki et al., 2020; Kusumawati et al., 2021).

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan beberapa aturan dalam penanganan penyebaran virus Covid-19. Peraturan Nomor 440/2666/2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Resiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (Covid-19) di Sumatera Utara pada tanggal 17 Maret 2020 menginstruksikan seluruh sekolah untuk mengadakan belajar mandiri di rumah dan menginstruksikan seluruh orang tua siswa dan tenaga pendidik mengawasi kegiatan peserta didik dengan mengurangi aktivitas di luar ruangan. Pemerintah merubah sistem kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan Pelayanan Publik selama pandemi (kemenkumham.go.id). Perubahan sistem kerja bagi ASN bertujuan untuk mencegah terjadinya penyebaran Covid-19. Pemerintah mengambil kebijakan WFH bagi ASN. Meski bekerja dari rumah, bukan berarti para ASN libur dalam memberikan pelayanan publik, namun mereka tetap memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi Informasi. Perubahan sistem kerja ini tentunya menghadapi pro dan kontra sehingga pada proses pelaksanaannya masih belum bisa maksimal.

Berdasarkan surat edaran Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2022 tentang Tata cara penilaian kinerja pegawai negeri sipil tahun 2021 yang bersumber dari peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 4 menyatakan penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Sistem manajemen kinerja PNS yang tertulis dalam permen tersebut terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, kemudian adanya penilaian kinerja dan sistem informasi kinerja PNS. Hal ini masih sesuai dengan Permen PANRB No.8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan WFH menimbulkan permasalahan bagi perusahaan dan instansi pemerintah karena masih banyak tenaga kerja dan perusahaan yang masih belum siap beradaptasi dengan situasi dan teknologi yang baru (Purwanto, 2020). Banyak instansi pemerintah yang belum memiliki data yang sudah terintegrasi secara online, sehingga ketika ASN membutuhkan data, mereka tetap harus mengambil dalam bentuk fisik ke kantor (Krisyohana, 2020). Pada akhirnya membuat pelayanan publik menjadi tidak maksimal karena sistem yang ada belum mendukung untuk pelaksanaan pelayanan secara daring. Situasi ini juga mempengaruhi Kinerja ASN yang berada di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (Provsu) yang merupakan salah satu Perangkat Daerah yang memiliki 3 (tiga) fungsi utama yaitu fungsi legislasi, pengawasan serta



anggaran. Kinerja ASN yang terganggu dapat dilihat dari Jumlah agenda rapat yang tertunda bahkan batal sejak 2020 hingga 2021. Data tersebut dapat dilihat pada data yang menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2019 hingga 2020 ada sekitar 11 kali rapat tertunda dan batal akibat pandemi.

DPRD Provsu memberikan jangka waktu kepada kedua Panitia Khusus Kehutanan dan Covid-19 yang sudah berjalan selama 6 bulan. Panitia Khusus bertugas menghasilkan sebuah rekomendasi yang akan diajukan kepada DPRD Provsu terkait permasalahan yang terjadi di Sumatera Utara khususnya mengenai Kehutanan dan Covid-19. Namun keberadaan Panitia Khusus tersebut menjadi terkendala dalam menjalankan tugasnya dikarenakan hadirnya Covid-19 yang berdampak dengan terjadinya perubahan sistem kerja ASN yang terbiasa bekerja tatap muka harus beradaptasi dengan perubahan sistem kerja ini. Proses adaptasi mengalami beberapa kendala dalam memberikan pelayanan publik, yaitu ada proses komunikasi yang tertunda dan kurangnya kecakapan beberapa ASN terhadap penggunaan teknologi dengan hadirnya istilah baru dalam dunia kerja karena sistem daring yang menimbulkan gangguan dalam komunikasi yang terjalin. Gangguan tersebut terjadi akibat kurangnya kompetensi ASN dalam menggunakan dan mengelola teknologi untuk memberikan pelayanan publik karena sebagian besar ASN saat ini berada pada generasi baby boomer dan generasi X.

Kompetensi pada konsepnya mengacu pada pemikiran bahwa sebuah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang berkompoten, Menurut Anwas (2011) Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan kapasitas individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan fisik (Mojtabai, 2011). Kapasitas itulah yang akan menjadi bekal individu karyawan khususnya ASN dalam mencapai tujuan atau melakukan pelayanan. Istilah Kompetensi merupakan atribut yang dipersyaratkan untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Efektifitas pelayanan publik yang dilakukan oleh ASN yang berada di lingkungan kantor DPRD Provsu dapat dilihat dari Kompetensi dan Komunikasi yang mereka miliki sebagai ASN. Penelitian ini akan melihat pengaruh kompetensi dan komunikasi dalam pelaksanaan WFH terhadap kinerja ASN di ruang lingkup Sekretariat DPRD Provsu era pandemic Covid 19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN saat WFH. Kemudian, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja ASN saat WFH dan selanjutnya, untuk menganalisis faktor-faktor penghambat kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu.

Penelitian ini menggunakan beberapa teori seperti kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik karyawan dengan indikatornya kemampuan dan keterampilan kerja yang handal dalam melaksanakan pekerjaan, komitmen yang kuat, semangat kerja, disiplin dan tanggungjawab. Faktor ekstrinsik dengan indikator adanya unsur kepemimpinan (kualitas arahan dari atasan), dukungan rekan kerja, sistem kerja, situasi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkuprawira dan Vitayala, 2007). Indikator kinerja menurut Swanson dan Holton (Keban 2004) mengemukakan bahwa: "kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja guna mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja, serta apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja dapat diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang kerja, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, kemampuan supervisi dan teknik (Schuler dan Dowling, dalam Keban, 2004).

Kompetensi Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seorang individu yang dapat membuat seseorang mampu memenuhi apa yang ada yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan (Priansa, 2014). Indikator variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari: Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai (*value*) dan Sikap Komunikasi. Komunikasi merupakan proses



pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata - kata yang digunakan dalam sebuah percakapan namun juga diikuti dengan ekspresi wajah, intonasi, titik putus tidak hanya memerlukan transmisi data, tetapi juga bergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Dari latar belakang tersebut, maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) saat *Work From Home* (WFH) pada masa pandemi dan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja ASN saat WFH pada masa pandemi serta menganalisis faktor-faktor penghambat kinerja (ASN) di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara (Provsu).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor DPRD Provsu yang terletak di Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan kebutuhan penelitian yaitu menganalisis pengaruh Kompetensi dan Komunikasi ASN di lingkungan Kantor DPRD Provsu. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di lingkungan DPRD Provsu yang berjumlah 106 orang. Populasi dalam penelitian ini berjenis heterogen yaitu unsur-unsur dalam populasi tersebut memiliki sifat yang beragam. Tentunya populasi jenis ini perlu batas-batas yang harus ditetapkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Arikunto, 2014). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik nonprobability sampling atau penarikan sampel secara acak dengan teknik *quota sampling*. *Quota sampling* sama dengan *Judgement Sampling* dua tahap. Tahap pertama adalah tahap dimana periset merumuskan kategori kontrol atau kuota dari populasi yang akan dirisetnya. Tahap kedua adalah penentuan bagaimana sampel akan diambil. Jumlah responden dalam penelitian ini didapat dari kalkulasi rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel N = jumlah populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, yaitu 10 %

Asumsi = populasi berdistribusi normal.

Total Jumlah populasi penelitian ini adalah 106 orang Pegawai. Penelitian ini menggunakan Teknik Total Sampling sehingga seluruh Populasi adalah Sampel. Sampel penelitian ini berjumlah 106 responden. Penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penelitian ini harus melalui beberapa tahapan. Tahapan tersebut adalah sebagai berikut: Pada tahap awal ini peneliti mengumpulkan bahan dan data sebagai penunjang penelitian. Data awal yang dikumpulkan terkait informasi dan pengetahuan mengenai kompetensi kinerja ASN dan di lingkungan DPRD Provsu. Peneliti memulai pengumpulan data sejak bulan febuari 2022 hingga Maret 2022. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada ASN yang sudah terdata sebagai sampel penelitian yang berjumlah 106. Kuisisioner penelitian tersebut berisi sekitar 36 pertanyaan terkait pengetahuan ASN mengenai Kompetensi Kinerja ASN dan Kompetensi Komunikasi ASN. Penelitian yang sudah melewati proses pengumpulan data akan masuk ke tahap pengolahan data. Pada tahap ini peneliti sudah mengumpulkan data dari 106 kuisisioner yang diberikan kepada responden, setelah data sudah terkumpul peneliti melanjutkan proses pengolahan data.

Tabel 1. Uji Hipotesis Terhadap Kinerja

		X1	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.707**
		N	106
	Y	Correlation Coefficient	.707**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi Spearman pada tabel 1, maka diketahui besar korelasi koefisien Spearman (ρ) adalah 0,707. Berdasarkan skala Guilford, hasil 0,707 menunjukkan hubungan yang cukup berarti. Tanda korelasi (**) pada koefisien korelasi menghasilkan + 0,707 yang menunjukkan arah hubungan yang sama antara variabel X1 dan variabel Y. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi ASN di lingkungan DPRD Provsu maka semakin baik kinerja ASN di lingkungan DPRD Provsu. Sebaliknya semakin rendah kompetensi ASN di lingkungan DPRD Provsu maka semakin rendah kinerja ASN di lingkungan DPRD Provsu. Berdasarkan uji analisis di atas, dinyatakan bahwa hasil uji hipotesis pada kompetensi ASN di Lingkungan DPRD Provsu terhadap kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu adalah 0,707. Pernyataan berdasarkan rumus Spearman, maka r_s koefisien bahwa jika $r_s > 0$ maka hipotesis diterima. Signifikan korelasi diketahui dari probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$) dan tanda ** (*flag of significant*) yang menunjukkan kedua variabel berkorelasi secara signifikan, maka hubungannya adalah signifikan. Kesimpulan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah H_{a1} diterima dan hubungannya signifikan.

Tabel 2 Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja

		X2	Y
Spearman's rho	X2	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.383**
		N	106
	Y	Correlation Coefficient	.383**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi Spearman pada tabel 2 di atas, maka diketahui besar korelasi koefisien Spearman (ρ) adalah 0,383. Berdasarkan skala Guilford, hasil 0,383 menunjukkan hubungan yang rendah tapi pasti. Tanda korelasi (**) pada koefisien korelasi menghasilkan + 0,383 yang menunjukkan arah hubungan yang sama antara variabel X2 dan variabel Y. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan semakin tinggi komunikasi ASN di lingkungan DPRD Provsu maka semakin baik kinerja ASN di lingkungan DPRD Provsu. Sebaliknya semakin rendah komunikasi ASN di lingkungan DPRD Provsu maka semakin rendah kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu. Berdasarkan uji analisis di atas, dinyatakan bahwa hasil uji hipotesis pada komunikasi ASN di Lingkungan DPRD Provsu terhadap kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu adalah 0,383. Pernyataan berdasarkan rumus Spearman, maka r_s koefisien bahwa jika $r_s > 0$ maka hipotesis diterima. Signifikan korelasi diketahui dari probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$) dan tanda ** (*flag of significant*) yang menunjukkan kedua variabel berkorelasi secara signifikan, maka hubungannya adalah signifikan. Kesimpulan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah H_{a2} diterima dan hubungannya signifikan.

Hubungan Kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan DPRD Provsu

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu menunjukkan hasil sebagai berikut: Ha1 diterima dengan angka signifikan 0.707. Terdapat hubungan korelasional positif 0.707 dan cukup kuat dengan korelasi tinggi yang berarti Kompetensi ASN berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu secara timbal balik. Data di atas juga menunjukkan bahwa terdapat angka 0,293 yang menyatakan bahwa terdapat variabel yang tidak mempengaruhi dan belum diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ASN memiliki pengaruh positif yang signifikan dan hubungan yang kuat terhadap kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu sehingga jika Semakin tinggi kompetensi ASN maka kinerja Asn di Lingkungan DPRD Provsu akan Semakin tinggi dan berlaku sebaliknya.

Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu

Hubungan komunikasi terhadap kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu menyatakan Ha2 diterima dengan angka signifikan 0.383. Terdapat hubungan korelasional positif 0.383 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang rendah tapi pasti dengan tingkat korelasi rendah. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Komunikasi ASN dan Kinerja ASN berpengaruh secara timbal balik. Selain itu terdapat angka 0.617 yang menunjukkan bahwa ada variabel lain yang tidak mempengaruhi namun belum masuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2015) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menyimpulkan bahwa secara umum Kompetensi, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Administrasi Pembangunan. Secara parsial variabel kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara daripada variabel komunikasi ASN yang berada di Lingkungan DPRD Provsu

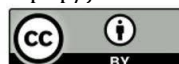
Faktor Penghambat Kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu pada saat WFH

Menurut Mangkunegara (2013), yaitu: Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*reality*). Faktor kemampuan ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan dan usia ASN di Lingkungan DPRD Provsu didominasi oleh generasi *Baby Boomer* dengan usia 45 tahun ke atas. Jarak generasi yang berbeda jauh ini mempengaruhi kemampuan ASN dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan tugas di Lingkungan DPRD Provsu pada masa pandemic Covid-19. Faktor kurangnya motivasi yang dimiliki ASN di Lingkungan DPRD Provsu dalam menjalankan tugas dikarenakan situasi yang mengharuskan mereka untuk melakukan pelayanan publik dari rumah selama masa pandemic Covid-19. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan dalam menggapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

SIMPULAN

Kompetensi ASN terhadap Kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu selama masa pandemic menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dengan angka 0.707 dan bersifat positif dan hubungan yang kuat antara kompetensi ASN saat WFH pada masa pandemic terhadap Kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu, dimana semakin tinggi kompetensi aparatur sipil negara maka semakin tinggi pula kinerja ASN dalam menjalankan tugasnya di Lingkungan DPRD Provsu. Komunikasi ASN terhadap kinerja ASN di Lingkungan DPRD Provsu. Hal ini terlihat dari angka 0,383 yang menunjukkan ada nya pengaruh dengan tingkat korelasi hubungan yang rendah tapi pasti antara variabel komunikasi ASN Terhadap Kinerja ASN pada saat WFH di Lingkungan DPRD Provsu.

Adapun Faktor-faktor yang menghambat kinerja ASN dalam menjalankan tugas di Lingkungan DPRD Provsu selama melakukan WFH adalah faktor kemampuan yang



dilatarbelakangi oleh perbedaan generasi yang di dominasi oleh Generasi *Baby Boomer* yang berusia di atas 45 tahun. Perbedaan generasi ini membuat ASN yang berusia lebih dari 45 tahun kurang memiliki kecakapan dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu komunikasi selama melakukan tugas sebagai ASN di Lingkungan DPRD Provsu. Selain ini ada faktor kurangnya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja ASN dikarenakan selama pandemi covid – 19 harus bekerja dari rumah. Sehingga dengan kemampuan penggunaan teknologi yang kurang menyebabkan ASN memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan kurangnya motivasi untuk mempelajari teknologi baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwas, O.M., (2011). Kompetensi Penyuluh Pertanian dalam Memberdayakan Petani. Jurnal Matematika, Sains, dan Teknologi. Universitas Terbuka, Jakarta: Maret 2011.
- Arikunto, S, (2014). Prosedur Penelitian. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartono, A.K., & Rahadi, D.R., (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Manajemen Bisnis. 18(1), 16-21
- Keban, Y. T. (2004). Pokok-pokok pikiran perbaikan sistem manajemen SDM PNS di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 8(2), 15-33.
- Krisyohana. (2020). Kesiapan Manajemen ASN Untuk WFH. Retrieved From Detiknews:Website:Https://News.Detik.Com/Kolom/D5049198/Kesiapan- Manajemen-Asn-Untuk-WFH
- Kusumawati, W., & Kriswibowo, A. (2021). Agile Governance Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung Dalam Menangani Covid-19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 757-766. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.736
- Mangkunegara, A.P., (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke Tiga Belas. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira, S. dan Vitayala, H. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mojtabai, R., Olfson, M., Sampson, N. A., Jin, R., Druss, B., Wang, P. S., ... & Kessler, R. C. (2011). Barriers to mental health treatment: results from the National Comorbidity Survey Replication. *Psychological medicine*, 41(8), 1751-1761.
- Priansa, D.J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A, (2020). "Studi Explorative Dampak Pandemic Covid19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar" *Jurnal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 1-2.
- Rezeki, S., Kusnady, D., Akmal, A., Surya, I., Farmiati, J., & Supriyanto, S. (2020). Analisis Kepuasan Masyarakat Kota Medan terhadap Tim Gugus Tugas Covid-19. *PERSPEKTIF*, 9(2), 433-438. doi:https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3940
- Suharyanto, A., Fernanda, F., Jamaludin, J., Hodriani, H., Wiflihani, W., Muhajir, A., & Lubis, Y.A., (2021), School Readiness in the New Normal Era of Online Teaching and Learning at Junior High School, *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 - 8, 2021*.
- Sukandar, R., Nurhajati, L., Oktaviani, R., & Wijayanto, X. (2022). Komunikasi Publik Pemerintah Republik Indonesia terkait Pandemi Covid-19 di Indonesia. *PERSPEKTIF*, 11(2), 771-778. doi:https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6281
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tawai, A., Suharyanto, A., Putranto, T. D., de Guzman, B. M., & Prastowo, A. A. (2021). Indonesian covid-19 issue on media: review on spiral of silence application theory. *Jurnal Studi Komunikasi*, 5(2), 286-301.
- Wuri, J. (2021). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Era Covid-19. *Jurnal Politico*. 10(4), 18-38.

Sumber lain:

<https://www.kemkes.go.id> <https://www.nationalgeographic.grid>
<https://www.covid19.go.id> <https://www.liputan6.com> <https://regional.kompas.com>
<https://www.indonesiabaik.id> <https://news.detik.com> <https://www.kemenkumham.go.id>
<https://www.bkn.go.id>

Sumber Undang-undang

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.



<http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>



mahesainstitut@gmail.com

907



Hesti Sutanti, Sofiyan Matonda & Fenny Krisna Marpaung, Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Pelaksanaan *Work From Home* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas)

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar

Undang –Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian Kinerja Pegawai negeri sipil pasal 4

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009

