

## Analisis Faktor Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Masa Pandemi Covid-19 pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari

Ratumas Hartha Delima<sup>1</sup>, Ary Andrian<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi  
Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0743) 23022  
Email : [artharatu95@gmail.com](mailto:artharatu95@gmail.com)

### Abstract

*The performance of the State Civil Apparatus at the Regional Research and development agency of Batang Hari Regency in general can be seen from several aspects. In this condition it is assumed that employee performance and employee morale in carrying out government tasks and programs are not optimal and the work culture also results in the lower achievement of these targets. The purpose of the research was to determine the most dominant factors affecting the performance of employees at the Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari Regency. The analytical method used in this study is to use a qualitative descriptive method (describing and describing) the performance of employees of the Fisheries and Food Security Department of Batang Hari Regency. The most dominant factor affecting the performance of employees at the Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari Regency is the Leadership Factor in the range of  $4.2 < x \leq 5.0$  with an index value of 4.26 or rounded to 4.3. Because a leader has an important role in protecting, supporting and motivating employee work. In addition, a leader greatly influences employee performance.*

**Keywords:** Performance, State Civil Apparatus, performance factor, Covid-19

### Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal dan budaya kerja pula mengakibatkan semakin rendahnya pencapaian target tersebut. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara deskriptif kualitatif (menggambarkan dan memaparkan) kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari adalah Faktor Kepemimpinan berada pada rentang skala  $4,2 < x \leq 5,0$  dengan nilai indeks sebesar 4,26 atau dibulatkan menjadi 4,3. Karena seorang pimpinan mempunyai peranan penting dalam mengayomi, mendukung dan memotivasi kerja pegawai. Selain itu juga seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Faktor Kinerja, Covid-19

### 1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan pengertian aparat atau Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Tim Viva Justicia, 2017:3)



Guna menghasilkan profil aparatur pemerintahan yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, harus ditunjang dengan kemampuan yang memadai guna mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perwujudan pelaksanaan kewajiban oleh Pemerintah terutama di tingkat daerah dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakatnya.

Pencapaian hasil kerja yang baik dari pegawai yang dimiliki sudah seharusnya mendapat perhatian yang lebih serius guna peningkatan kualitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, yakni dengan meningkatkan peran serta pegawai dengan berbagai kesadarannya dengan ditunjang oleh suasana kerja yang memberikan kenyamanan dan ketentraman bagi para pegawai itu sendiri dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang akhirnya bermuara pada tercapainya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang lebih baik dalam bentuk kinerja yang diperoleh. (Djamil Hasim, 2019:3)

Kinerja pegawai yang tinggi tidak dapat timbul dengan begitu saja tanpa sengaja tetapi harus ada motif-motif dan alasan yang mendorongnya. Dari segi psikologis bergairah atau bersemangatnya atau sebaliknya tidak bergairah tidak bersemangatnya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mengatur dan mengarahkan, demikian juga motivasi kerja yang mendorongnya serta iklim kerja tempat kerja yang memberikan ruang gerak bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kata lain setiap pegawai memerlukan pengarahan, semangat dan suasana yang baik untuk mendorongnya agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. (Djamil Hasim, 2019:3)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu. Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing pegawai, dan dalam setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Namun, kegemparan yang terjadi secara masif di berbagai negara mengenai Covid-19 yang telah berdampak luas bagi perekonomian dan kesehatan, tentu menyita perhatian besar dari berbagai pihak. Korona Virus atau virus korona adalah bagian dari keluarga besar virus yang dapat menyebabkan infeksi pada bagian saluran pernapasan bagian atas dengan tingkat ringan dan sedang. Virus ini merupakan jenis virus varian baru yang memiliki tingkat penyebaran atau penularan lebih tinggi dibanding virus varian sebelumnya. Virus korona ditularkan melalui droplet yang menyebar Ketika seorang yang mengalami paparan batuk, bersin atau saat berbicara. Korona virus juga dikenal dengan *Novel Corona Virus* ditemukan pertama kali di Kota Wuhan Tiongkok pada bulan November 2019. Virus ini menyebar dengan cepat dan menyebabkan wabah Pneumonia yang meluas secara global, sehingga disebut *Corona Virus Disease (Covid-19)*. Covid-19 telah ditetapkan sebagai pandemic global oleh organisasi Kesehatan dunia World Health Organization (WHO). (Betty et all dalam Ismail Marzuki, dkk, 2021:1)

Covid-19 ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi kesehatan dunia (WHO) pada 11 Maret 2020. Dampak Covid-19 luas, bukan hanya pada Kesehatan dan hilangnya nyawa manusia, lebih dari itu Covid-19 menyebabkan penderitaan kemanusiaan akibat melemahnya roda ekonomi, lapangan kerja berkurang, dan bahkan tertutup. Karyawan-karyawan kehilangan pekerjaan, pengangguran bertambah sedangkan kebutuhan hidup tetap harus terpenuhi. (Rohadatul Ais, 2020:33)

Pandemi Covid-19 merupakan darurat kesehatan yang bersifat langsung. Langkah-langkah untuk menyikapi pandemi ini juga berdampak langsung kepada masyarakat pada umumnya. Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastis terhadap masyarakat.



Kebijakan pemerintah dalam beberapa aspek birokrasi haruslah mampu beradaptasi dan merespon perubahan yang terjadi sehingga mampu memfasilitasi kesejahteraan dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dalam segala kondisi yang dihadapi. Berbagai tantangan dan kendala pelaksanaan birokrasi bukanlah hal mudah untuk segera diatasi. Konteks penyesuaian diri dalam pemerintah menjadi keharusan dalam menghadapi tantangan dan hambatan di tengah pandemi ini.

Di Indonesia kasus pertama covid-19 terjadi pada tanggal 2 Maret 2020. Sedangkan kasus pertama covid-19 di Batang Hari terjadi pada tanggal 21 April 2020. Tanggap darurat juga diberlakukan di Kabupaten Batang Hari yang dituangkan dalam Keputusan Bupati Batang Hari Nomor 132 Tahun 2020 tentang Penetapan Status Keadaan Darurat Wabah Bencana Penyakit Akibat Virus Corona (Covid-19) di Kabupaten Batang Hari. Hal ini tentu berpengaruh banyak terhadap aktivitas masyarakat, tidak terkecuali Aparatur Sipil Negara yang berjumlah sebanyak 6.200 orang. (BKD, September 2021)

Berbagai resiko yang ditimbulkan dari wabah Covid-19 berdampak terhadap perubahan tatanan kerja, tidak terkecuali para Abdi Negara, aparatur pemerintah di Pemerintah Kabupaten Batang Hari, yang pada akhir-akhir ini lebih banyak kerja dari rumah dan melaksanakan kegiatan secara daring. Meskipun demikian, Aparatur Sipil Negara dituntut tidak mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat dan harus adaptif terhadap perubahan kerja manual menjadi digital.

Terkait sumber daya aparatur, diperlukan kebijakan pemerintah, dalam hal ini pemerintah Kabupaten Batang Hari dalam menghadapi kondisi pandemi sehingga aparatur tetap produktif, dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Memasuki fase baru di era pandemi yaitu fase normal baru dimana masyarakat kembali dapat beraktivitas, bekerja, dan beribadah seperti biasa, namun dengan desain atau cara yang baru perlu dipersiapkan tata kelola agar ASN tetap berkinerja tinggi.

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari sebagai suatu instansi pemerintahan Kabupaten yang berhubungan dengan kegiatan penelitian dan pengembangan merupakan inti dari pembangunan daerah yang diharapkan hasilnya dapat memberikan masukan berdasarkan kajian akademis kepada Pemerintah Daerah untuk menyikapi berbagai permasalahan yang timbul sehingga kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah sudah mempertimbangkan berbagai aspek. Oleh karena itu, pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang penelitian dan pengembangan daerah agar kualitas di Kabupaten Batang Hari dari tahun ke tahun terus meningkat.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana Albi Anggito dan Johan Setiawan (2018: 8) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dimasa pandemi covid-19 pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari. Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan Kuesioner, Observasi dan Wawancara.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang Aparatur Sipil Negara, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari.



### 3. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dalam pembahasan penelitian ini akan dikaji pada tiga aspek dalam masalah penelitian. Sehingga penelitian ini difokuskan pada faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di masa Pandemi Covid-19 pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari.

#### 3.1 Tanggapan Responden Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara dimasa Pandemi Covid-19 pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari

Tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari dengan variabel penelitian terdiri dari Faktor Individu, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim/Kelompok, Faktor Sistem, dan dan Faktor Kontekstual.

##### a. Pendapat Responden Tentang Faktor Individu ( $X_1$ )

No.	Indikator Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Indeks
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kinerja yang baik didukung oleh keterampilan pegawai yang bersangkutan	1	2	3	20	12	38	4,05
		1	4	9	80	60	154	
2.	Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh kompetensi setiap pegawai	0	3	5	16	14	38	4,08
		0	6	15	64	70	155	
3.	Motivasi untuk maju setiap pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut	1	0	4	20	13	38	4,16
		1	0	12	80	65	158	
4.	Komitmen pegawai terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai	0	0	8	15	15	38	4,18
		0	0	24	60	75	159	
<b>Jumlah</b>								<b>16,47</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>626</b>	<b>4,12</b>

Dari hasil wawancara kepada Bapak Akhmad Taufik, S.E. selaku Kasubbag Keuangan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari memberikan tanggapan sebagai berikut:

*“Kalau dari saya secara pribadi faktor individu sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai itu sendiri. Dengan adanya Refocusing anggaran kinerja dari masing-masing individu sedikit menurun dibandingkan sebelum pandemi Covid-19. Hal ini terjadi karena anggaran dipangkas habis, sehingga motivasi Aparatur Sipil Negara untuk bekerja sedikit menurun”*



b. Pendapat Responden Tentang Faktor Kepemimpinan ( $X_2$ )

No.	Indikator Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Indeks
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kinerja setiap pegawai sangat dipengaruhi oleh dorongan dari pimpinan	1	2	2	13	20	38	4,29
		1	4	6	52	100	163	
2.	Agar kinerja setiap pegawai baik dan tetap konsisten, tidak terlepas dari bimbingan dari pimpinan	1	2	3	14	18	38	4,21
		1	4	9	56	90	160	
3.	Dukungan pimpinan akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai	0	3	3	16	16	38	4,18
		0	6	9	64	80	159	
4.	Petunjuk, arahan dan dukungan dari pimpinan sangat dibutuhkan agar hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan	1	1	1	16	19	38	4,34
		1	2	3	64	95	165	
<b>Jumlah</b>								<b>17,03</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>647</b>	<b>4,26</b>

Dari hasil wawancara kepada Ibu Nuraini, S.E., M.M. selaku Kepala Bidang Sosial dan Pemerintahan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari memberikan tanggapan sebagai berikut:

*“Jelas peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Apalagi saat pandemi seperti sekarang ini. Petunjuk, arahan dan dukungan dari pimpinan sangat dibutuhkan agar hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan walaupun adanya Refocusing Anggaran”.*

c. Pendapat Responden Tentang Faktor Tim/Kelompok ( $X_3$ )

No.	Indikator Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Indeks
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh rekan sekerja	2	1	3	20	12	38	4,03
		2	2	9	80	60	153	
2.	Kerja sama dan hubungan baik dengan rekan sekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai	3	4	2	18	11	38	3,79
		3	8	6	72	55	144	
3.	Pelaksanaan tugas dan fungsi dapat dilaksanakan dengan baik, jika mendapat dukungan rekan sekerja	1	1	2	18	16	38	4,24
		1	2	6	72	80	161	
4.	Saran, petunjuk yang baik dalam melaksanakan tugas dari rekan sekerja akan menghasilkan kinerja yang baik	2	3	1	19	13	38	4,00
		2	6	3	76	65	152	
<b>Jumlah</b>								<b>16,05</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>610</b>	<b>4,01</b>



Dari hasil wawancara kepada Bapak Muhammad Saleh, S.H. selaku Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari memberikan tanggapan sebagai berikut:

*“Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada saat pandemi seperti sekarang ini. Salah satunya faktor dari rekan kerja itu sendiri. Kerja sama dan hubungan yang baik bisa berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun dimasa Pandemi seperti saat ini Saran, petunjuk yang baik dalam melaksanakan tugas dari rekan sekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Sayapun selaku Kepala Badan disini selalu menampung saran dari rekan-rekan saya yang lain”.*

d. Pendapat Responden Tentang Faktor Sistem (X<sub>4</sub>)

No.	Indikator Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Indeks
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kinerja setiap pegawai tidak terlepas dari sistem yang ada dalam organisasi	2	8	7	13	8	38	3,45
		2	16	21	52	40	131	
2.	Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh fasilitas yang ada dalam organisasi	1	4	2	12	19	38	4,16
		1	8	6	48	95	158	
3.	Adanya sistem perencanaan karier yang baik akan memberi motivasi setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya	0	0	10	13	15	38	4,13
		0	0	30	52	75	157	
4.	Adanya dukungan teknologi informasi yang memadai akan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi yang cepat dan tepat	0	0	14	19	5	38	3,76
		0	0	42	76	25	143	
<b>Jumlah</b>								<b>15,52</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>594</b>	<b>3,88</b>

Dari hasil wawancara kepada Bapak Sartono, S.E. Staf Fungsional dan IT pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari memberikan tanggapan sebagai berikut:

*“Kalau dari Faktor sistem sepertinya tidak terlalu berpengaruh pada saat Pandemi sekarang ini. Dengan sistem yang ada dapat mengatasi salah satu permasalahan yang terjadi pada masa pandemi saat ini. Walaupun terjadi refocusing anggaran pelaksanaan Rapat dan lainnya masih bisa terlaksana melalui proses Daring”.*



e. Persepsi responden terhadap Faktor Kontekstual ( $X_5$ )

No.	Indikator Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Indeks
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Tekanan dari pimpinan akan membuat pegawai menjadi stress dan mempengaruhi kinerja	7	10	2	9	10	38	3,13
		7	20	6	36	50	119	
2.	Suasana organisasi yang tidak nyaman membuat pegawai menjadi malas yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai	5	3	5	15	10	38	3,58
		5	6	15	60	50	136	
3.	Dukungan dari lingkungan eksternal khususnya lingkungan terdekat dengan instansi akan mempengaruhi kinerja pegawai	7	7	5	13	6	38	3,11
		7	14	15	52	30	118	
4.	Perubahan lingkungan organisasi juga akan mempengaruhi kinerja pegawai	0	2	0	15	21	38	4,45
		0	4	0	60	105	169	
<b>Jumlah</b>								<b>14,26</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>542</b>	<b>3,57</b>

Dari hasil wawancara kepada Bapak Rudono, M. Kes. selaku Kasubbid Bidang Sosial dan Pemerintahan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari memberikan tanggapan sebagai berikut:

*“Suasana dilingkungan kantor yang kurang kondusif bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti keadaan kantor yang harusnya perlu diperbaiki tapi tidak bisa diperbaiki akibat adanya refocusing anggaran. Dimasa pandemi Covid-19 ini faktor kontekstual lumayan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.*

3.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari

No.	Indikator Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Indeks
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	(Pengetahuan tentang pekerjaan) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tergantung dari penguasaan bidang kerjanya	0	1	16	15	6	38	3,68
		0	2	48	60	30	140	
2.	(Kualitas kerja) Kecermatan, berani membuat keputusan dan ketepatan dalam mengambil tindakan akan menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	0	2	16	17	3	38	3,55
		0	4	48	68	15	135	



3.	(Produktivitas) Memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien serta memprioritaskan pekerjaan walaupun ada kesibukan lain diluar dapat memberikan hasil yang optimal sesuai dengan yang diinginkan	0	3	13	18	4	38	3,61
		0	6	39	72	20	137	
4.	(Adaptasi) Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan secara tiba-tiba menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun dibawah tekanan	0	2	14	19	3	38	3,61
		0	4	42	76	15	137	
5.	(Inisiatif dan pemecahan masalah) Pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dan memberikan solusi alternatif dalam menyelesaikan tugas dengan cara-cara baru	1	4	14	17	2	38	3,39
		1	8	42	68	10	129	
6.	(Kerjasama) Kerjasama dengan rekan kerja dan atasan berpengaruh terhadap hasil kerja	0	1	17	17	3	38	3,58
		0	2	51	68	15	136	
7.	(Tanggung jawab) Kinerja yang baik ditunjang dari kesiapan dalam menerima resiko dari pekerjaan yang lebih berat dan dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan	1	2	14	19	2	38	3,50
		1	4	42	76	10	133	
8.	(Kemampuan dalam Berkomunikasi) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan terhadap rekan kerja dan pimpinan menghasilkan kinerja yang baik	0	5	13	16	4	38	3,50
		0	10	39	64	20	133	
<b>Jumlah</b>								<b>28,42</b>
<b>Rata-rata</b>								<b>3,55</b>

Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui nilai indeks tertinggi ada pada indikator pernyataan poin pertama dengan total indeks sebesar 3,68 berada pada rentang skala  $3,4 < x \leq 4,2$  dengan kategori Baik. Artinya untuk Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tergantung dari penguasaan bidang kerjanya. Semakin menguasai bidang kerjanya, semakin baik dan cepat dalam menyelesaikan tugas-tuganya.



Sedangkan untuk indeks terendah ada pada indikator pernyataan kelima dengan indeks sebesar 3,39 berada pada rentang skala  $2,6 < x \leq 3,4$  dengan kategori Ragu-Ragu. Artinya inisiatif dan pemecahan masalah secara tepat masih belum maksimal. Pegawai juga masih menunggu perintah dari atasan dalam menyelesaikan tugas dengan cara-cara baru.

### 3.3 Faktor Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara dimasa Pandemi Covid-19 pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari

Variabel Penelitian	Jumlah Skor Rata-Rata	Indeks
Faktor Individu	158	4,12
Faktor Kepemimpinan	162	4,26
Faktor Tim/Kelompok	153	4,01
Faktor Sistem	149	3,88
Faktor Kontekstual	136	3,57
<b>JUMLAH SKOR</b>	<b>758</b>	<b>19,84</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari adalah Faktor Kepemimpinan dengan jumlah nilai rata-rata dari persepsi responden 162 dengan indeks 4,26.

## 4. Penutup

Berdasarkan analisis data sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari dengan variabel penelitian terdiri dari Faktor Individu dengan nilai indeks rata-rata 4,12 berada pada interval  $3,4 < x \leq 4,2$  dengan kriteria Baik. Faktor Kepemimpinan, berada pada interval  $4,2 < x \leq 5,0$  termasuk kedalam kriteria Sangat Baik dengan nilai indeks rata-rata 4,26. Faktor Tim/Kelompok, ditunjukkan nilai rata-rata indeks sebesar 4,01 berada pada interval  $3,4 < x \leq 4,2$  dengan kriteria Baik. Faktor Sistem, sebesar 3,88 berada pada interval  $3,4 < x \leq 4,2$  dengan kriteria Baik. Dan Faktor Kontekstual, sebesar 3,57 berada pada interval  $3,4 < x \leq 4,2$  dengan kriteria Baik.
2. Dari tanggapan responden, dapat diketahui nilai indeks tertinggi ada pada indikator pernyataan pengetahuan mengenai pekerjaan dengan total indeks sebesar 3,68 berada pada rentang skala  $3,4 < x \leq 4,2$  dengan kategori Baik. Sedangkan untuk indeks terendah ada pada indikator pernyataan inisiatif dan pemecahan masalah dengan indeks sebesar 3,39 berada pada rentang skala  $2,6 < x \leq 3,4$  dengan kategori Ragu-Ragu.
3. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Batang Hari adalah Faktor Kepemimpinan dengan jumlah nilai rata-rata dari persepsi responden 162 dengan indeks 4,26.



## 5. Daftar Pustaka

Albi Anggito dan Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV. Jejak.

Djamil Hasim. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Penerbit Kiara Media.

Ismail Marzuki, dkk. 2021. *Covid-19: Seribu Satu Wajah*. Yayasan Kita Menulis.

Rohadatul Ais. 2020. *Komunikasi Efektif di Masa Pandemi Covid-19 Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Era 4.0 (KKN-DR)*. Banten: Makmood Publishing.

Tim Viva Justicia. 2017. *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Genesis Learning.

