
CORE VALUES DALAM KINERJA ASN DENGAN ADANYA WORK FROM HOME (WFH) SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA ASN DI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

Core Values In ASN Performance With Work From Home (Wfh) During The Covid-19 Pandemic (Study On Asn In The Provincial Government Of The Bangka Belitung Islands)

Abdul Ghoni

(BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)

e-mail: bujangitem@gmail.com

ABSTRAK

Kementerian PANRB menyelenggarakan peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat pandemi *COVID-19* belum selesai. Harapannya dengan munculnya *Core Values* ASN akan menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja ASN dalam masa pandemi *COVID-19*. Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah dalam memutus penyebaran virus tersebut. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), dan menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencegah penyebaran Pandemi *COVID-19* ini, namun hal ini telah berdampak terhadap kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 120 responden penelitian yang diambil dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN terhadap Kinerja ASN dengan persentase pengaruh sebesar 7,60%; Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja ASN dengan dengan persentase pengaruh sejumlah 55,7%; Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dan Stres Kerja terhadap Kinerja ASN dengan persentase pengaruh sebesar 36,8%.

Kata Kunci: ASN, *Core Values*, *Work From Home*, Kinerja ASN, Pandemi, *Covid-19*.

ABSTRACT

The Ministry of PANRB held the launch of Core Values and Employer Branding of State Civil Apparatus (ASN) when the COVID-19 pandemic was not over. It is hoped that the emergence of ASN Core Values will be a milestone in strengthening ASN work culture during the COVID-19 pandemic. Various policies have been issued by the central and regional governments to stop the spread of the virus. Starting from limiting social relations (social distancing), and calling for work from home for most of the State Civil Apparatus (ASN), however this has had an impact on the performance of ASN. This study aims to determine the influence of Work Culture according to ASN Core Values, Work Discipline, and Work Stress on ASN Performance in the Bangka Belitung Provincial Government. This research uses descriptive quantitative research methods. The analysis used is multiple linear regression. This study used 120 research respondents who were taken by random sampling technique. The results showed that there was a positive and significant influence of Work Culture according to ASN Core Values on ASN Performance with the percentage of influence of 7.60%; There is a positive and significant influence of Work Discipline with ASN Performance with a percentage of the influence of 55.7%; There is a negative and significant influence and work stress on the performance of ASN with a percentage of the effect of 36.8%.

Keywords: ASN, *Core Values*, *Work From Home*, ASN Performance, *Pandemic*, *Covid-19*.

A. PENDAHULUAN

Kementerian PANRB menyelenggarakan peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian PANRB pada hari Selasa tanggal 27 Juli 2021. “BerAKHLAK” sebagai *Core Values* ASN seluruh Indonesia dan Bangsa melayani Bangsa sebagai *Employer Branding* ASN secara resmi diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo. “BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sedangkan Bangsa melayani Bangsa merupakan *Employer Branding* ASN yang melayani sepenuh hati.

Core Values ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah, sebagaimana pesan Presiden Joko Widodo “ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai *Core Values* yang sama.” Pelunjukan *Core Values* ini bertepatan dengan masa pandemi *COVID-19* yang sudah masuk ke Indonesia sejak Maret 2020.

COVID-19 merupakan wabah penyakit penting dalam kesehatan masyarakat secara global pada tahun 2020 ini. Penyakit mirip pneumonia ini muncul di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada November 2019 (Zhu et al., 2020), yang kemudian disebut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sebagai Penyakit *Corona Virus* 2019 atau *COVID-19*. Selain penyebarannya yang dapat dikatakan cepat, *COVID-19* juga telah menjadi pandemi global yang menyebabkan kerusakan kesehatan masyarakat yang signifikan, sekaligus menyebabkan kerugian finansial dan ekonomi di banyak negara.

Mayoritas negara berkembang akan lebih mengalami banyak hambatan dibandingkan negara maju dalam menahan laju penularan *COVID-19*, sehingga berpotensi berkembang menjadi episentrum baru, tak terkecuali Indonesia (Hopman et al., 2020) Indonesia pertama kali mengkonfirmasi 2 kasus *COVID-19* pertama pada 2 Maret 2020. Pemerintah Indonesia telah menerapkan banyak rekomendasi publik untuk mengendalikan penularan *COVID-19* (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah bekerja jarak jauh dari rumah yang dikenal dengan istilah *Work from Home* (WFH). WFH yang diterapkan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan langsung Presiden Republik Indonesia agar dapat meminimalisir penyebaran virus *COVID-19*.

Pemerintah Kepulauan Provinsi Bangka Belitung sebagai motor utama roda pemerintahan tentunya sangat membutuhkan kinerja ASN yang baik dengan berlandaskan pada *Core Values* ASN di masa pandemi yang belum berakhir ini. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk dilakukan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi juga sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kebijakan WFH yang diterapkan kepada ASN merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengurangi resiko penyebaran *COVID-19*. Akan tetapi dengan adanya kebijakan ini bukan berarti ASN libur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, melainkan ASN tetap memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pengambilan kebijakan ini merupakan salah satu langkah strategis pemerintah dalam pencegahan penularan *COVID-19* semakin meluas.

Kebijakan WFH sudah bergulir sejak tahun 2019, tetapi pada waktu itu banyak

sekali pro dan kontra terhadap rencana kebijakan tersebut. Sehingga banyak sekali permasalahan yang muncul ketika pelaksanaan kebijakan ini diimplementasikan kepada ASN. Belum semua instansi pemerintah mempunyai data yang terintegrasi sehingga ketika ASN membutuhkan data harus mengambil dalam bentuk fisik ke kantor (Krisyohana, 2020). Pelayanan publik menjadi tidak maksimal karena sistem yang ada belum mendukung untuk pelaksanaan pelayanan secara *online* (Krisyohana, 2020). Dari beberapa permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan WFH belum sepenuhnya siap untuk diterapkan. Dengan ditetapkannya *Core Values* “BerAKHLAK” diharapkan akan menguatkan budaya kerja ASN yang profesional dalam melayani masyarakat. Orientasi pelayanan yang berkualitas dan profesional harus dimaknai dengan baik oleh setiap ASN dengan dapat mengikuti perubahan sistem dan kebijakan dalam masa pandemi *COVID-19* ini.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel independen, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lainnya. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu, dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Bersifat

kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3). Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja ASN (Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu 5.373 orang sedangkan sampel yang diambil sejumlah 120 responden. Pengambilan jumlah sampel menggunakan Teknik *random sampling* dan penentuan jumlah sampel berdasarkan pada teori dari Hair *et al.*, (2014) dimana sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih banyak dari jumlah sampel minimum setidaknya 5 kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis yaitu dengan rumus:

$$n = (\text{Jumlah Indikator} + \text{Jumlah Variabel}) \times 5$$

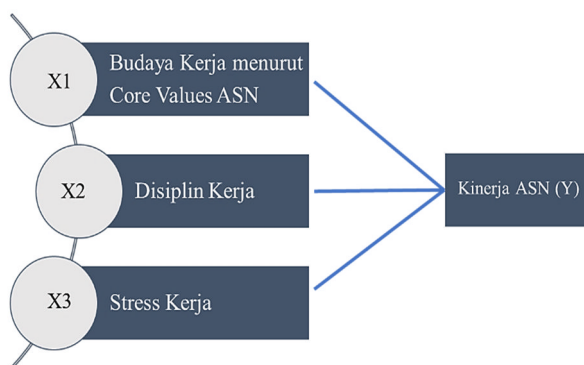
Sehingga didapatkan jumlah sampel minimal sejumlah 115, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dilebihkan dari jumlah minimal menjadi 120 responden. Instrumen pengambilan sampel dengan menggunakan kuesioner dan jenis data yang didapatkan adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari responden. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh

budaya kerja ASN menurut *Core Values*, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai ASN dengan membandingkan teori-teori yang relevan.

Sebelum dilakukan pengujian analisis linier berganda terhadap sebuah hipotesis maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik atas data yang akan diolah. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Alat uji analisis data menggunakan SPSS 25.

Skema Model Penelitian



Gambar 1.

Skema Model Penelitian (Data diolah, 2022).

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja ASN
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi variabel Budaya Kerja menurut *Core Values*
- X₁ = Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN
- β_2 = Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- β_3 = Koefisien Regresi variabel Stress Kerja
- X₃ = Stress Kerja
- e = error/tingkat kesalahan

C. KAJIAN TEORI

a. Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN (X1).

Kementerian PANRB menyelenggarakan peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian PANRB pada hari Selasa tanggal 27 Juli 2021. “BerAKHLAK” sebagai *Core Values* ASN seluruh Indonesia dan *Bangga Melayani Bangsa* sebagai *Employer Branding* ASN secara resmi diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo.

“BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sedangkan *Bangga Melayani Bangsa* merupakan *Employer Branding* ASN yang melayani sepenuh hati.

Core Values ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah, sebagaimana pesan Presiden Joko Widodo “ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai *Core Values* yang sama.”

“BerAKHLAK” merupakan panduan perilaku bagi ASN yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, komponen di dalamnya ialah:

- **Berorientasi Pelayanan**, maksudnya; memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, kemudian melakukan perbaikan tiada henti.
- Lalu ada komponen **Akuntabel**, yaitu; melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

- **Kompeten**, panduan perilakunya ialah; meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- **Harmonis**, panduan perilakunya adalah; menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- **Loyal**, panduan perilakunya adalah; memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
- **Adaptif**, panduan perilakunya adalah; cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan bertindak proaktif.
- **Kolaboratif**, panduan perilakunya ialah; memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Schraeder, dkk (2005) menegaskan pengaruh budaya budaya kerja para pegawai dapat membawa perubahan organisasi bagi peningkatan mutu dan kualitas. Budaya kerja meliputi berbagai sikap dan tingkah laku yang mempunyai keberkesanan, kepada usaha memperbaiki mutu dan kualitas kerja yang dilakukan untuk peningkat kinerja organisasi. Selanjutnya, budaya kerja menurut pendapat Rastogi (dalam Aldri 2014) suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Budaya kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu:

a. Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja

peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja.

- b. Menyakini peningkatan kualitas mutu dari produktifitasnya dapat meningkat pula kesejahteraan diri dan kemajuan organisasi.
- c. Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membahagia bersama pengenalan dengan organisasi.

Atribut dari budaya kerja ini dapat dipergunakan sebagai penanda dalam rangka membantu para aparatur untuk menjadi amanah dalam melayani kepentingan masyarakat sebagai bentuk upaya semangat untuk selalu berjuang menggapai prestasi yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan budaya kerja itu adalah:

- (a) meningkatkan kualitas hasil kerja;
- (b) meningkatkan kualitas pelayanan;
- (c) menciptakan budaya kualitas;
- (d) meningkatkan profesionalitas;
- (e) mengurangi kelemahan birokrasi (Buku Saku Budaya Kerja Kemendiknas, 2010).

Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik antara lain (Puspita, 2008:4):

- (1) Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis;
- (2) Menciptakan kondisi kerja yang teratur;
- (3) Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman;
- (4) Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja;
- (5) Memakmurkan dan mensejahterakan pekerja;
- (6) Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Siew and Kelvin (2004) budaya kerja berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konseptualisasi

yang disusun menjadi sistem kognisi sebagai simbol, norma-norma dan makna bersama. Sehingga budaya kerja tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Dianne (2002) budaya kerja memiliki efek pada suatu organisasi dan mempengaruhi bagaimana organisasi itu organisasi bereaksi terhadap berbagai bentuk situasi. Budaya kerja selalu menjadi gudang untuk sejarah masa lalu dan pelajaran, seorang penerjemah untuk acara dan tindakan, dan desainer strategi. Dengan demikian, budaya kerja akan menentukan apakah sebuah organisasi belajar membentuk kesalahan atau mengabaikan mereka, melihat peristiwa sebagai peluang atau ancaman, dan proaktif atau reaktif dalam strateginya. Gerakan budaya kerja, tersirat dalam ucapannya bersama, hal-hal, perbuatan, dan perasaan. kemudian menurut Schein (dalam Aldri, 2014) pergerakan dinamika budaya kerja dapat menggambarkan transfer pengetahuan di lima sepuluh mekanisme bahwa pendiri dan manajer gunakan untuk menanamkan dan mengirimkan nilai-nilai dan asumsi dalam bentuk cerita, legenda, mitos dan perumpamaan tentang orang-orang kunci dan peristiwa penting yang telah terjadi.

Selanjutnya budaya kerja menurut Aldri (2014) suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Hal ini dapat terlihat dalam hal terjadi respon terhadap pekerjaan yang dikerjakan seseorang. Sewaktu ia bekerja maka secara langsung maupun tidak langsung terdapat interaksi pengaruh dari lingkungan kerja. Akibat pengaruh itu terdapat dampak yang besar karena dapat memberikan nilai positif dan negatif pada pegawai tersebut. Oleh sebab itu, para pegawai mestilah cermat mengamati dan

mengkondusifkan lingkungan kerjanya dalam mengambil langkah maupun tindakan yang sesuai pada budaya kerja yang berdasar pada norma dan aturan, sebab pada hakikatnya setiap pegawai memiliki pandangan yang berbeda terhadap makna kerja sesuai dengan pengalamannya masing-masing.

Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan menjelaskan bahwa Budaya kerja baru dapat terbentuk, bila hal-hal berikut dipenuhi:

- (1) Komitmen dari Pimpinan tertinggi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- (2) Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai;
- (3) Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan / contoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Kementerian atau Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- (4) Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif;
- (5) Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi/ unit organisasinya;
- (6) Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

Pendapat Heri dan Nuraini (2010; dan Fendy (2014) terdapat pula pengaruh faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan untuk mewujudkan nilai-nilai dari budaya kerja berkualitas dari suatu organisasi. Sebab secara umum setiap seorang pegawai membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal

tersebut maka diperlukan para pimpinan yang mempunyai suatu strategi yang dapat meminimalkan resiko sehingga pegawai dapat berkomitmen secara penuh terhadap pekerjaannya. Sebab sebagaimana pendapat Dedi, dkk (2012) apabila terdapat sebagian dari pegawai mempunyai budaya kerja yang berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap prestasi kerja yang hendak dicapai. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja bagi para pegawai seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia bagi para pegawai yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus pula dapat menjadi prioritas disamping kemampuan tentang keterampilan teknis.

Pemimpin dalam suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah (Pemda) selain mempunyai kemampuan kepemimpinan dari aspek (1) keterampilan teknik; (2) keterampilan human relationship; dan; (3) keterampilan konseptual, juga harus mempunyai kemampuan dalam membangun suatu kreatifitas. Keterampilan (skills) adalah sesuatu yang dapat dipelajari melalui pelatihan yang bersifat motorik (menggunakan organ tubuh terutama tangan), kognitif (kemampuan menggunakan daya nalar atau analisis), dan verbal (menggunakan mulut atau berkomunikasi) yang disebut dengan keterampilan interpersonal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lehman (2004) manusia pada umumnya mampu membangun kreatifitas yang puncaknya kreatifitas itu pada usia 35 tahun. Namun pada hakikatnya kreatifitas tersebut dapat saja terjadi dalam berbagai usia yang dialami manusia atau seseorang. Sebab kreatifitas itu dapat pula disebabkan adanya kemampuan seseorang dalam bergaul dengan orang lain, kemampuan untuk membangun kestabilan emosi dan kontrol pribadi.

b. Disiplin Kerja (X2).

Menurut Handoko (2017), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk

mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan Handoko (2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

c. Kerja (X3).

Stres kerja menurut Bhui *et al.*, (2016) merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang tidak semestinya dibebankan kepada mereka. Pada definisi lain, stres kerja disebutkan merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang diatribusikan atau diakibatkan oleh lingkungan di tempat kerja (Ain, Khattak, 2013). Ini sejalan dengan pendapat (McHugh, 1993; Murphy, 1995; Schabracq & Cooper, 2000) bahwa stres kerja berkontribusi pada motivasi dan moral yang rendah, penurunan kinerja, turnover tinggi, cuti sakit, kecelakaan, kepuasan kerja yang rendah, produk dan layanan berkualitas rendah, komunikasi internal yang buruk dan konflik. Khan *et al.*, (2011) mencatat bahwa stres memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan. Karyawan yang menghadapi kelelahan fisik, psikologis, dan organisasi akan mengalami stres sehingga tidak dapat memenuhi harapan organisasi mereka. Stres juga dapat menyebabkan individu berada dalam keadaan emosi dan dalam ketegangan sehingga individu tersebut tidak dapat berpikir dengan baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik. Hal tersebut secara langsung menyebabkan produktivitas dan kinerja karyawan menurun. Ismail & Teck-hong (2011) menggambarkan bahwa karyawan dalam organisasi layanan mengalami tingkat stres terkait karyawan yang tinggi, yang merupakan alasan utama buruknya kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Bytyqi *et*

al., (2010), stres memiliki efek langsung pada kesehatan karyawan dan kinerja mereka, karena hal tersebut dapat dikatakan bahwa stres memiliki peranan yang cukup penting pada masalah organisasi.

d. Kinerja (Y).

Menurut Dharma (2012), kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Dharma (2012) adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan kerjaonal (kesempatan untuk bekerja). Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi

oleh kinerja kerja (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan kerja (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur kerja (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Robbins (2003) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

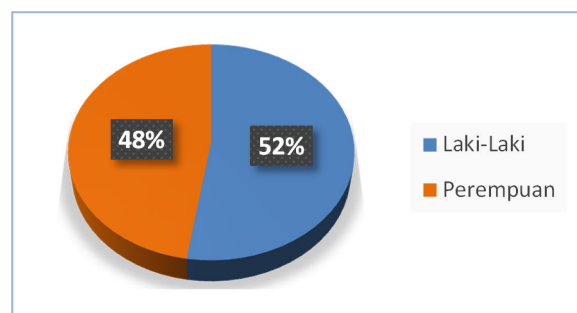
1. Deskripsi Responden Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.

Dalam penelitian ini responden berjumlah 120 orang yang diambil acak pada seluruh ASN yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan data yang diambil terdapat 63 responden berjenis kelamin laki-laki dan 57 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebagai berikut:

Tabel 1.
Jenis Kelamin Responden.

No.	Jenis Kelamin	Total	Persentase
1	Laki-Laki	63	52%
2	Perempuan	57	48%
Total		120	100%

Sumber: Data diolah, 2022.



Gambar 2. Diagram Persentase Jenis Kelamin Responden (Data diolah, 2022).

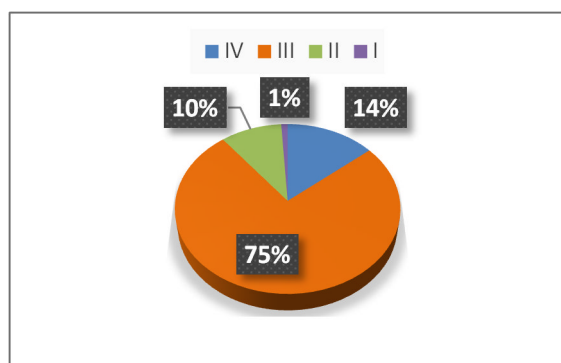
Karakteristik Responden berdasarkan Golongan.

Tabel 2.

Golongan ASN Prov. Bangka Belitung.

No.	Golongan	Jumlah	Persentase
1	IV	17	14%
2	III	90	75%
3	II	12	10%
4	I	1	1%
Total		120	100%

Sumber: Data diolah, 2022.



Gambar 3.

Diagram Persentase Golongan ASN di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Data diolah, 2022).

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penelitian terdapat empat golongan ASN yang terbagi menjadi golongan I, golongan II, golongan III, dan golongan IV. Sebanyak 90 orang (75%) ASN golongan III mendominasi sebagai responden penelitian, selanjutnya golongan IV sebanyak 17 orang (14%), golongan II sebanyak 12 orang (10%), dan yang paling sedikit golongan I sebanyak 1%.

2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

a. Budaya Kerja menurut Core Values ASN (X1).

Budaya Kerja adalah suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Pada indikator ini Budaya Kerja yang berlandaskan pada *Core Values* ASN “BerAKHLAK” diukur dengan

beberapa indikator yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

b. Disiplin Kerja (X2).

Disiplin Kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan Handoko (2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, dan perilaku.

c. Stres Kerja (X3).

Stres kerja menurut Bhui *et al.*, (2016) merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang tidak semestinya dibebankan kepada mereka. Pada definisi lainnya, stres kerja disebutkan merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang diatribusikan atau diakibatkan oleh lingkungan di tempat kerja (Ain, Khattak, 2013). Ini sejalan dengan pendapat (McHugh, 1993; Murphy, 1995; Schabracq & Cooper, 2000) bahwa stres kerja berkontribusi pada motivasi dan moral yang rendah, penurunan kinerja, *turnover* tinggi, cuti sakit, kecelakaan, kepuasan kerja yang rendah, produk dan layanan berkualitas rendah, komunikasi internal yang buruk dan konflik. Pada variabel ini diukur dengan indikator jumlah beban kerja, hubungan interpersonal dengan teman kerja, konsistensi kebijakan, dan gaya manajemen dalam kantor.

d. Kinerja ASN (Y).

Kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Dharma, 2012). Biasanya orang yang

kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Dharma (2012) adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Skala Likert.

Tabel 3.
Skala Likert.

No.	Klasifikasi	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (ST)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, 2011:118.

3. Uji Instrumen.

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sikap kevalidan dan kesahan suatu instrument. Validitas yang digunakan adalah validitas konstak, yang mana suatu alat ukur dikatakan *valid* apabila telah cocok dengan kontruksi teoritis yang menjadi dasar pengukuran. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan SPSS versi 25. *Valid* atau tidaknya pertanyaan yang di uji dapat dilihat dari *corrected item-total correlation*, jika nilainya negatif atau kecil dari r tabel, maka nomor item tersebut tidak *valid* dan sebaliknya, dengan kriteria:

$$r_{hitung} > r_{tabel} = Valid$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = Tidak valid$$

Uji validitas telah dilakukan terhadap 120 orang ASN ada pada lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Data yang telah terkumpul ditabulasikan ke dalam program SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel diatas, terdapat tabel yang memuat hasil uji validitas persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Hasil uji validitas seluruh item adalah *valid* karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar r tabel, atau menggunakan tingkat signifikansi item < 0,05 maka alat ukur yang digunakan *valid*. Hasil uji dengan menggunakan signifikansi adalah item *valid* dengan sig < 0,05.

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Independen (X).

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
Budaya Kerja menurut Core Values ASN	<i>Pearson Correlation</i>	.803**	.803**	.694**	.694**	.821**	.821**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.945**	.651**	.945**	.768**		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000		
	N	120	120	120	120		
Stres Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.691**	.777**	.792**	.742**		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000		
	N	120	120	120	120		

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

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Independen (X).

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
Budaya Kerja menurut Core Values ASN	Pearson Correlation	.803**	.803**	.694**	.694**	.821**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.945**	.651**	.945**	.768**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	120	120	120	120		
Stres Kerja	Pearson Correlation	.691**	.777**	.792**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			
	N	120	120	120	120		

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

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 5.
Uji Validitas Variabel Dependen (Y).

		Y1	Y2	Y3	Y5	Y6
Kinerja	Pearson Correlation	.652**	.692*	.659*	.843*	.843*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil uji Reliabilitas yang dilakukan dengan Teknik Cronbach Alpha's $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas X1 **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 7.
Uji Reliabilitas X2. **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	4

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 8.
Uji Reliabilitas X3. **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 9.
Uji Reliabilitas Y. **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

Sumber: Data diolah, 2022

4. Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 10.
Uji Regresi Linear Berganda.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.171	1.127		11.690	.000
	Budaya Kerja menurut Core Values ASN	.076	.035	.112	2.175	.032
	Disiplin Kerja	.557	.056	.578	10.004	.000
	Stres Kerja	-.368	.051	-.342	-7.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya bahwa Budaya Kerja yang berlandaskan pada *Core Values* sangat diperlukan ASN untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya untuk mencapai Kinerja ASN yang maksimal juga harus membiasakan kerja dengan disiplin, baik itu dalam kehadiran, ketaatan terhadap aturan, ataupun ketepatan waktu dalam pemenuhan target.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, artinya variable Stres Kerja yang tinggi akan menurunkan performa dan Kinerja ASN. Banyaknya beban kerja yang diberikan ataupun konflik antar personal dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang berimbas pada turunnya Kinerja. Pada masa pandemi ini juga secara psikis akan menimbulkan stress kerja yang tinggi karena harus melakukan pelayanan berbasis online yang secara tidak langsung akan merubah pola pelayanan sebelumnya sehingga dibutuhkan penyesuaian yang cepat. Bekerja dengan system *Work from Home* (WFH) juga menjadi tantangan baru yang harus dijalankan, banyak pro dan kontra. Belum adanya kesiapan tersebut membuat pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan mendapatkan kendala atau hambatan. Terutama bagi instansi yang belum mempersiapkan penggunaan teknologi informasi dalam

penyelenggaraan pelayanan publik. Beberapa perubahan yang begitu cepat dan belum siapnya SDM ataupun institusi akan menjadikan hal ini sebagai beban kerja yang berat yang akan menimbulkan stress kerja sehingga Kinerja ASN juga akan menurun.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,171 + 0,76X_1 + 0,557X_2 - 0,368X_3 + e$$

Interpretasi:

1. $\alpha = 13,171$ mempunyai makna jika Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka Kinerja ASN tetap memiliki besaran 13, 171.
2. $\beta_1 = 0,076$ mempunyai makna setiap terjadi peningkatan pada variable Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN sebesar 1 poin, maka Kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,076 poin atau 7,6 %.
3. $\beta_2 = 0,557$ mempunyai makna setiap terjadi peningkatan pada variable Disiplin Kerja sebesar 1 poin, maka Kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,557 poin atau 55,7%.
4. $\beta_3 = - 0,368$ mempunyai makna setiap terjadi peningkatan pada variable Stres Kerja sebesar 1 poin, maka Kinerja ASN akan mengalami penurunan sebesar 0,368 poin atau 36,8%.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 memiliki besaran paling tinggi dibandingkan X1 dan X3. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable X2 lebih dominan dalam peningkatan Kinerja ASN. Berbeda dengan variable X3 yang memiliki arah negative terhadap Y dimana jika variable X3 mengalami peningkatan maka variable Y atau Kinerja akan turun.

Anova (Uji F kelayakan model).

Tabel 11.
Anova.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.865	3	32.622	223.451	.000 ^b
	Residual	16.935	116	.146		
Total		114.800	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data didapatkan Sig uji F 0,000 < 0,05 berarti model dinyatakan layak.

R-Square

Tabel 12.
R-Square.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.849	.38209

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil olah data R-Square didapatkan nilai Adjusted R-square = 0,849 berarti 84,9% variasi Kinerja ASN dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja; sisanya sebesar 15,1% variasi Kinerja ASN dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5. Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas.

Tabel 13.
Uji Normalitas.

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.098	120	.200

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Tabel 14.
Uji Multikolinearitas.

Correlations				
		Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Stres Kerja
Budaya Kerja menurut Core Values ASN	Pearson Correlation	1	.720**	-.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.720**	1	-.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.525**	-.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

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

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, dihasilkan nilai *absolute* (warna kuning) antar variable < 1 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 15.
Uji Heteroskedastisitas.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.980	.376	2.604	.010
	Budaya Kerja menurut Core Values ASN	-.023	.012	-1.917	.058
	Disiplin Kerja	-.001	.019	-.072	.943
	Stres Kerja	.021	.017	1.235	.219

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dihasilkan nilai uji

signifikansi dari ketiga variable $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. PENUTUP

Kesimpulan.

Berdasarkan analisis data yang didapatkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja menurut *Core Values* ASN terhadap Kinerja ASN dengan adanya *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi *COVID-19*.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN dengan adanya *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi *COVID-19*.
3. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja ASN dengan adanya *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi *COVID-19*.

Saran.

Beberapa saran yang diperlukan yaitu sebagai berikut:

1. Secara umum budaya kerja ASN di Pemerintah Kepulauan Provinsi Bangka Belitung sudah baik. Peluncuran *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) membuat tantangan baru bagi ASN supaya dapat membentuk Budaya Kerja yang lebih tinggi daripada sebelumnya dalam rangka peningkatan Kinerja yang lebih optimal. Namun, melihat peluncuran *Core Values* ASN “BerAKHLAK” ini masih terbilang baru, sehingga perlu lebih digali lagi agar penerapannya tepat sasaran. Upaya peningkatan budaya kerja berbasis ASN Berakhlak ini dapat dilakukan dengan program-program diklat ataupun pelatihan-pelatihan yang menunjang implementasi *Core Values* ASN “BerAKHLAK”.

2. Kebijakan WFH bagi ASN ini berdampak sangat serius terutama dalam hal kinerja, mengingat selama ini sistem kerja ASN bersifat konvensional, tetapi dengan adanya *COVID-19* harus berubah menjadi online. Pada akhirnya perubahan ritme kinerja ASN menimbulkan banyak permasalahan dari mulai infrastruktur sampai dengan kesiapan ASN dalam menggunakan teknologi informasi. Selain itu kebijakan WFH yang diterapkan selama pandemic *COVID-19* belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan kebijakan tersebut belum begitu optimal salah satunya adalah belum meratanya infrastruktur jaringan internet maupun listrik di Indonesia, sehingga menyebabkan kesulitan akses dan kesulitan dalam penggunaan teknologi informasi. Kedua, belum semua daerah siap dalam hal pendokumentasian digital, karena selama ini arsip kinerja ASN maupun daerah dilakukan secara konvensional atau manual. Ketiga, belum semua instansi siap dalam penyediaan layanan berbasis teknologi informasi. Maka dari itu dari beberapa alasan tersebut dapat diambil saran bahwa adanya pandemic *COVID-19* ini harus dijadikan sebagai sebuah momentum untuk lebih dekat dengan teknologi informasi, baik dari instansi pemerintah dalam menyediakan pelayanan public maupun kesiapan ASN terhadap teknologi informasi. Selain itu momentum ini juga bisa dijadikan sebagai momen yang tepat dalam penyediaan infrastruktur teknologi informasi, sehingga semua daerah terjangkau dan bisa terintegrasi dengan teknologi informasi.
3. Rekomendasi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat lebih dalam menggunakan variable independen yang berdasar pada 7 indikator *Core Values*, dan menambah jumlah sampel agar data yang didapatkan lebih bisa mewakili, atau dapat meneliti tentang perbedaan Kinerja

ASN sebelum dan sesudah adanya *Core Values* ASN “BerAKHLAK”.

DAFTAR PUSTAKA

- Ain, Khattak, I. (2013). Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Aldri Frinaldi dan Dede Pradana Putra. 2014. Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Di Bidang Kesehatan Dengan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di kota Padang, Sumatera Barat). Tantangan Pemerintahan Baru. Universitas Negeri Padang.
- Aldri Frinaldi dan Muhammad Ali Embi. 2011b. Pengaruh Budaya Kerja Etnik terhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Prosiding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011*. LAB-ANE Fisip Untirta; 62-68. <http://ejurnal.fisipuntirta.ac.id/index.php/eJLAN/article/view/10/11>
- Aldri Frinaldi, Muhammad Ali Embi, dan Norapiah A. Rahman. 2011a. Hubungan Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang Terhadap Kualitas Pelayanan Bagi Mahasiswa. *Prosiding International Seminar of Vocational and Technical Education*. Fakultas Teknik UNP Colaboration with University Kebangsaan Malaysia and University Pendidikan Sultan Idris Malaysia; 291-317
- Aldri Frinaldi. 2014a. Konflik Dan Pengaruh Budaya Kerja Etnik Dalam Kalangan Kakitangan Awam Di Pihak Berkuasa Tempatan Pasaman Barat, Wilayah Sumatera Barat, Indonesia. *Disertasi Doktor Falsafah*. Universiti Utara Malaysia.
- Aldri Frinaldi. 2014b. Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Berintegritas dengan Kepuasan Masyarakat: Studi Pelayanan Kesehatan Berintegritas di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota P, Sumatera Barat. *Mewujudkan Administrator Publik yang Berintegritas di Era Pemerintah*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. 28-29 November 2014. Hal 57-72.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Bytyqi, F., Reshani, V., & Hasani, V. (2010). Work Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Employees before Privatization. *European Journal of Social Sciences*.
- Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 1(1/1) 2012; hal 1- 16.
- Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.1/1 (2012); 1- 16.
- Dianne Lewis. 2002. Five Year on-The Organizational Culture Saga Revisted. *Leadership & Organization Development Journal*. 23/5(2002); 280-287.

-
- <http://www.emeraldinsight.com/1043-7739.htm>
- Faris Ihsan. 2014. Reformasi Budaya Kerja Pada Birokrasi Pemerintah. Artikel pada Website BKD dan Diklat Provinsi NTB. [Http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada-BirokrasiPemerintah.Pdf](http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada-BirokrasiPemerintah.Pdf)
- Fendy Budiarto. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana di Bojonegoro. *Jurnal AGORA*. 2/1(2014).
- Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Magistra*. 74 /XXII (2010); hal 15-38.
- Hopman, J., Allegranzi, B., & Mehtar, S. (2020). Managing COVID-19 in Low-and Middle-Income Countries. In *JAMA - Journal of the American Medical Association*. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.4169>
- Ismail, M. I., & Teck-hong, T. (2011). Identifying Work-Related Stress among Employees in the Malaysian Financial Sector Mohamed & Tan. *World Journal of Management*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2020). National Health Care Guideline for Coronavirus 2019 (Covid-19) in Indonesia (Jakarta)
- Khan, J., Khan, M. A., Haq, A. U., & Arif, M. (2011). Occupational stress and burnout in Pakistans banking sector. *African Journal of Business Management*, 5(3), 810–817. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.395>
- McHugh, M. (1993). Stres at work: Do managers really count the costs? *Employee Relations Journal*, 151, 18–32.
- Murphy, L. R. (1995). Occupational Stres Management: Current Status and Future Direction Trends in Organizational Behavior. 114, 2.
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu. 2004. Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*. 19/4 (2004); pp, 340-359. www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm
-