

ABSTRAK

Pandemi virus Corona berdampak besar bagi Indonesia, khususnya di instansi pemerintah. Kebijakan pemerintah dalam menerapkan Work from Home for ASNs, tentunya memiliki sejumlah pertimbangan dan acuan dasar dalam menentukan kebijakannya. Namun, banyak faktor yang menghambat kinerja ASN dalam metode kerja ini. Selama lebih dari 1 bulan para ASN ini menemui kendala seperti sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial sehingga menimbulkan misinformasi baik berupa data maupun tata cara pelaksanaan kerja di masing-masing instansi.

Sumber daya manusia memiliki banyak fungsi seperti merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien, mengorganisir suatu kegiatan untuk mengatur karyawan, mengarahkan semua karyawan dengan menetapkan divisi dan situasi kerja, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi serta untuk mengintegrasikan, pemeliharaan memberikan disiplin bagi karyawan. Nah adalah semua kebutuhan oleh sebuah organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf Bappedalitbang pada Maret 2021 bahwa santunan yang diberikan kepada PNS sebelum pandemi, mendapatkan semacam santunan, di luar gaji pokok yang diberikan. Misalnya, remunerasi, uang operasional pelayanan, dan bonus akhir tahun. Pasca pandemi covid-19, kompensasi di luar gaji pokok dihapuskan. Kompensasi tersebut dialokasikan untuk penanggulangan wabah pandemi covid-19. Yang mana karena berkurangnya bonus dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan

Fenomena dalam penelitian ini digali melalui metode kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan penyebaran kuesioner. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik dalam penelitian ini juga diolah melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis serta uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kabupaten Bogor. Serta variabel itu sendiri sudah dalam kategori tinggi baik untuk variabel bebas maupun terikat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan dan penelitian selanjutnya dapat menggali dan memperluas pengaruh kompensasi pada perusahaan lain dengan lini usaha yang sama atau lini usaha lain dan melihat variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. disamping variabel kompensasi.

Kata kunci: kompensasi, karyawan, kinerja karyawan