

## **Pengaruh Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja dari Rumah, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Galaxy Consultant* PT. Samsung *Electronic* Indonesia**

**Aries Zuswana<sup>1</sup>, Zaenal Arifin<sup>2</sup>, Tubagus Firman Wiraatmaja<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

e-mail: [aries.zuswana@gmail.com](mailto:aries.zuswana@gmail.com)<sup>1</sup>, [Zaenalaf109@gmail.com](mailto:Zaenalaf109@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[firman.lawyer88@gmail.com](mailto:firman.lawyer88@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Dalam dua tahun terakhir kita dihadapi bencana yakni COVID-19. Dampaknya menghambat segala aktivitas bisnis di hampir semua bidang usaha. Dengan adanya kebijakan WFH dan Kompensasi hal tersebut membuat kinerja karyawan cenderung menurun, namun ada hal yang dapat menunjang kinerja karyawan tetap baik dengan mengupayakan pelatihan kerja yang optimal agar karyawan semakin loyal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jumlah sampel tersebut berjumlah 50 responden dengan *purposive sampling*. Berdasarkan hasil Uji t yang dilakukan, variabel kompensasi dan kebijakan WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil Uji f menunjukkan variabel kompensasi, pelatihan kerja dan kebijakan WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun sebesar 71% faktor-faktor Kinerja Karyawan divisi *Galaxy Consultant* PT. Samsung *Electronic* Indonesia dapat dijelaskan oleh kompensasi, kebijakan jam kerja dari rumah dan pelatihan kerja sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

### **Abstract**

In the last two years we have faced a disaster, namely COVID-19. The impact hampers all business activities in almost all business fields. With the WFH policy and compensation, employee performance tends to decline, but there are things that can support employee performance to remain good by seeking optimal job training so that employees are more loyal and responsible for their work. The research used is quantitative with a method using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression. The sample size was 50 respondents with *purposive sampling*. Based on the results of the t test carried out, compensation variables and WFH policies have a positive and significant effect on employee performance and job training does not have a positive and significant effect on employee performance. And the results of the f test show that the variables compensation, job training and WFH policy have a positive and significant effect on employee performance. As for 71% of the Employee Performance factors of the *Galaxy Consultant* PT division. Samsung *Electronic* Indonesia can be explained by compensation, working hours policy from home and job training while the remaining 29% is explained by other factors not examined in this study.

**Keywords :** *Compensation, Work From Home Hours Policy, Job Training and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

COVID-19 ditetapkan menjadi sebuah pandemi dan dampaknya menghambat segala aktivitas bisnis di hampir semua bidang usaha, setiap perusahaan akan selalu berupaya agar kegiatan usaha yang dilakukan perusahaannya berjalan dengan efektif dan efisien. Agar mencapai efektivitas dan efisiensi yang diinginkan maka perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik dan kinerja karyawannya yang baik.

Salah satu investasi terbesar dalam suatu organisasi ekonomi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan Perusahaan. Hal ini dikarenakan, secara empiris menunjukkan bahwa sumber daya perusahaan dan keunggulan kompetitif berpengaruh positif terhadap strategi bisnis dan kinerja usaha. Dalam penelitian ini, penerapan strategi bisnis tidak berpengaruh terhadap kinerja UKM kreatif di 5 kabupaten di sepanjang pantai selatan Jawa Barat (Ariwibowo, Syahiddin, Insana, 2022).

Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Untuk menunjang kinerja karyawan maka perusahaan harus memberi gaji yang layak, dilemnya di masa krisis seperti ini pemberian kompensasi yang layak sangat berat bagi perusahaan, perusahaan menerapkan juga kebijakan bekerja dari rumah merujuk kepada aturan Gubernur : PERGUB No. 1122 Tahun 2021 tentang PPKM level 3 di Jakarta

Kompensasi yang dilakukan PT. Samsung Electronic Indonesia terhadap karyawannya pada kuartal I-II 2021 hampir 20% dari gaji pokok yang mencakup komposisi tunjangan jabatan dan tunjangan makan. Selain itu perampingan jabatan juga diberlakukan sehingga membebankan pekerjaan lebih banyak kepada satu pekerja sekaligus. Pemberian kompensasi diharapkan sebagai dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Dengan adanya kebijakan kerja dari rumah dan Kompensasi hal tersebut membuat kinerja karyawan cenderung menurun, namun disisi lain ada hal yang dapat menunjang kinerja karyawan tetap baik dengan mengupayakan pelatihan kerja yang optimal agar karyawan semakin loyal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis, yaitu: Kompensasi yang signifikan oleh perusahaan membuat karyawan banyak yang mengeluhkan kesejahteraan. Perampingan Divisi dan Jabatan yang dilakukan perusahaan membebankan pekerjaan yang lebih banyak kepada satu pekerja sekaligus. Kebijakan Bekerja dari Rumah yang dinilai tidak efektif dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan. Karyawan yang bekerja dari rumah tidak bersemangat dalam bekerja. Pelatihan Kerja yang kurang sesuai membuat karyawan sulit bekerja secara konsisten dengan beban kerja yang lebih banyak. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini hanya di batasi pada kompensasi, kebijakan kerja dari rumah, pelatihan kerja dan kinerja karyawan Divisi *Galaxy Consultant* PT. Samsung *Electronic* Indonesia.

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Kompensasi, Kebijakan Kerja dari Rumah dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Galaxy Consultant* di PT. Samsung *Electronic* Indonesia, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Divisi *Galaxy Consultant* di PT. Samsung *Electronic* Indonesia, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebijakan kerja dari rumah terhadap kinerja karyawan Divisi *Galaxy Consultant* di PT. Samsung *Electronic* Indonesia, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi *Galaxy Consultant* di PT. Samsung *Electronic* Indonesia

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Samsung Indonesia Wisma GKBI, Jl. Jenderal Sudirman No.28, RT.14/RW.1, Bend. Hilir, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta

Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10210 pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Mei 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan statistik. Pada pendekatan kuantitatif dilakukan *scoring* atau penilaian atas respon yang telah diperoleh dari responden. Penelitian akan mengambil obyek data mengenai Kompensasi, Kebijakan Kerja dari Rumah, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Indonesia. Peneliti akan meneliti pengaruh Kompensasi, Kebijakan Kerja dari Rumah, Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Indonesia.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samsung Electronic Indonesia khususnya divisi Galaxy Consultant yang berjumlah sebanyak 50 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu, ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel, atau dilakukan penelitian sensus. Berdasarkan penjelasan tersebut jadi yang menjadi sampel yaitu karyawan divisi Galaxy Consultant yang berjumlah 50 orang karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada karyawan divisi. teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik analisis data dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan kuesioner. Adapun penilaian menggunakan Skala Likert, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Uji analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Kemudian pada penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Uji Validitas Kompensasi (X1)**

Variabel	Nilai R.hitung	Nilai R.tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0,775	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,808	0,240	Valid
Pernyataan 3	0,893	0,240	Valid
Pernyataan 4	0,765	0,240	Valid
Pernyataan 5	0,795	0,240	Valid
Pernyataan 6	0,741	0,240	Valid
Pernyataan 7	0,692	0,240	Valid
Pernyataan 8	0,737	0,240	Valid
Pernyataan 9	0,775	0,240	Valid
Pernyataan 10	0,893	0,240	Valid

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, Variabel Kompensasi (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,240 (taraf signifikan 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2)**

Variabel	Nilai R.hitung	Nilai R.tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0,799	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,862	0,240	Valid
Pernyataan 3	0,790	0,240	Valid
Pernyataan 4	0,748	0,240	Valid
Pernyataan 5	0,665	0,240	Valid
Pernyataan 6	0,703	0,240	Valid
Pernyataan 7	0,799	0,240	Valid
Pernyataan 8	0,799	0,240	Valid
Pernyataan 9	0,799	0,240	Valid
Pernyataan 10	0,862	0,240	Valid
Pernyataan 11	0,790	0,240	Valid
Pernyataan 12	0,748	0,240	Valid

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa, variabel Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,240 (taraf signifikan 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X3)**

Variabel	Nilai R.hitung	Nilai R.tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0,761	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,785	0,240	Valid
Pernyataan 3	0,688	0,240	Valid
Pernyataan 4	0,560	0,240	Valid
Pernyataan 5	0,670	0,240	Valid
Pernyataan 6	0,470	0,240	Valid
Pernyataan 7	0,752	0,240	Valid
Pernyataan 8	0,752	0,240	Valid
Pernyataan 9	0,752	0,240	Valid
Pernyataan 10	0,550	0,240	Valid

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa, variabel Pelatihan Kerja (X3) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,240 (taraf signifikan 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nilai R.hitung	Nilai R.tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0,758	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,858	0,240	Valid
Pernyataan 3	0,880	0,240	Valid
Pernyataan 4	0,798	0,240	Valid
Pernyataan 5	0,845	0,240	Valid
Pernyataan 6	0,758	0,240	Valid
Pernyataan 7	0,880	0,240	Valid
Pernyataan 8	0,830	0,240	Valid
Pernyataan 9	0,708	0,240	Valid
Pernyataan 10	0,758	0,240	Valid

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,240 (taraf signifikan 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dikatakan valid.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena  $0,927 > 0,60$  dengan jumlah item 10 pernyataan.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	12

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena  $0,940 > 0,60$  dengan jumlah item 12 pernyataan

**Tabel 7. Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X3)**

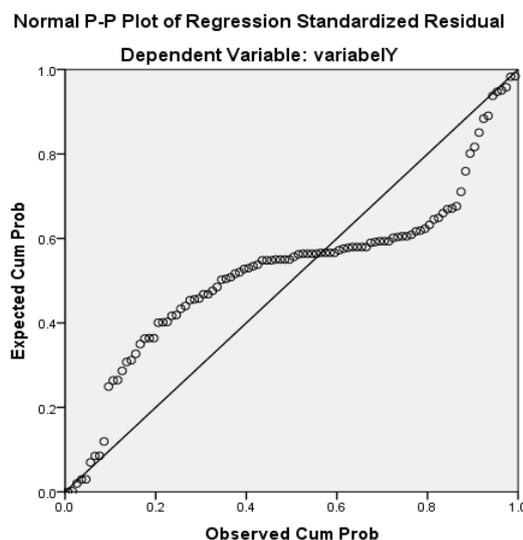
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena  $0,858 > 0,60$  dengan jumlah item 10 pernyataan.

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliable karena  $0,938 > 0,60$  dengan jumlah item 10 pernyataan. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut



**Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual**

Pada gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal/mengikuti garis diagonal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E+00
	Std. Deviation	3,65709163
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,130
	Negative	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		1,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Gambar 2. hasil uji kolmogorov smirnov**

Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikansi  $0,190 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

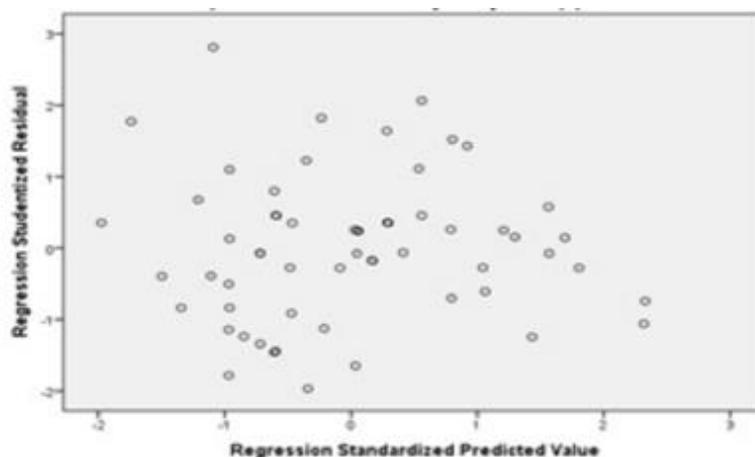
**Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,728	3,828		-,440	,662		
1 Kompensasi	1,131	,240	1,194	4,711	,000	,949	1,054
Kebijakan WFH	,776	,194	,788	4,004	,000	,949	1,054
Pelatihan kerja	-1,000	,436	-,785	-2,294	,026	,949	1,054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai *tolerance* variabel Kompensasi (X1), Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) yaitu 0,949 dimana kedua nilai tersebut  $< 1$ . Sementara nilai VIF variabel Kompensasi (X1), Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) yaitu 1,054 dimana nilai tersebut  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Pada gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas juga dilakukan dengan Uji *glejser* dilihat dan dapat dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji *glejser* pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 11. Hasil dari uji *glejser***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,628	2,526		3,020	,004
	Kompensasi	-,190	,154	-,491	-1,230	,225
	Kebijakan WFH	-,402	,125	-1,001	-3,229	,182
	Pelatihan kerja	,509	,280	,979	1,816	,376

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan data hasil uji *glejser* diatas dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukan nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) 0,225 variabel kebijakan Jam kerja dari rumah (X2) 0,182, variabel pelatihan kerja 0,376 , hasil tersebut dengan jelas menunjukan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Abs\_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya yang diatas 0,05 atau 5%.

**Tabel 12. Persamaan Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,728	3,928		-,440	,662
	Kompensasi	1,131	,240	1,194	4,711	,000
	Kebijakan WFH	,776	,194	,788	4,004	,000
	Pelatihan kerja	-1,000	,436	-,785	-2,294	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = -1,728 + 1,131X_1 + 0,776X_2 - 1,000X_3$

Keterangan:

- Konstanta sebesar -1,728 artinya jika Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah dan Pelatihan Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar -1,728.
- Nilai regresi 1,131  $X_1$  artinya apabila variabel Kompensasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan pada variabel Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,131 satuan.
- Nilai regresi 0,776  $X_2$  artinya apabila variabel Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) meningkat sebesar 1 satuan, pada variabel Kompensasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X3) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,353 satuan.
- Nilai regresi -1,000  $X_3$  artinya apabila variabel Pelatihan Kerja (X3) menurun sebesar 1 satuan, pada variabel Kompensasi (X1) dan Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -1,000 satuan.

**Tabel 13. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1606,658	3	535,553	37,592	,000 <sup>b</sup>
Residual	655,342	46	14,247		
Total	2262,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kebijakan WFH, Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,592 > 2,57) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

**Tabel 14. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 <sup>a</sup>	,710	,691	3,774

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kebijakan WFH, Kompensasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,710, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah ( $X_2$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,728	3,928		-.440	,662
Kompensasi	1,131	,240	1,194	4,711	,000
Kebijakan WFH	,776	,194	,788	4,004	,000
Pelatihankerja	-1,000	,436	-.785	-2,294	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,711 > 1,678) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima
- b. Pengaruh Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,004 > 1,678) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
- c. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-2,294 > 1,678) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05, untuk itu hipotesis

kedua yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau (4,711  $>$  1,678) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

### **Pengaruh Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau (4,004  $>$  1,678) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau (-2,294  $<$  1,678) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ , untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

### **Pengaruh Kompensasi (X1), Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah ( $X_2$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -1,728 + 1,131X_1 + 0,776X_2 - 1,000X_3$  Hasil analisis regresi linier berganda. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat hasil sebesar 0,843 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi faktor lain. diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau (37,592  $>$  2,57) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

## **SIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima
3. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi, Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariwibowo, P., Syahiddin, M. ., & Insana, D. R. M. (2022). Korelasi Blueprint Sumber Daya Perusahaan Dan Keunggulan Kompetitif Terhadap Manifestasi UMKM Dengan Intervensi Strategi Bisnis. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 31–48. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p31-48>
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Staf. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*.
- Kadir, Abdul, Marnis dan Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*. Volume 22, Nomor 2 Juni 2014.
- Elmi, Farida. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Farrell, K. (2017). Working From Home: A Double Edged Sword . *Royal Society Of Medicine*, 1-26.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, N., Lestari, A., Rasal. (2019). Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai kantor kecamatan Nongsa. Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Riau Kepulauan. *Jurnal Dimensi*, vol 8 no 1 : 127-141, ISSN: 2085-9996.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moch. Tofik. (2010). *Panduan Praktisi Membuat Aplikasi Penggajian Dengan Excel 2007*, Jakarta: Penerbit Mediakita.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta no. 1122 tahun 2021 Tentang Peraturan PPKM level 3 Covid-19.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prabu Anwar Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahayuningsih, S. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)*. 702–711.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D*. Cetakan ke-28. Bandung: Alfabeta, CV.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-23. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang Undang No. 104 tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9.