MASMAN : Master Manajemen
Vol. 1, No. 4 November 2023
e-ISSN: 3025-7433; p-ISSN: 3025-7441, Hal 106-116

Pengaruh Kemampuan Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan Pada CV.Aliv Media Informatika

Devi Puspita Sari
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kadiri
E-mail : devipshihi@gmail.com

Sonny Subroto M L
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kadiri
E-mail : sonnysubroto@gmail.com

Umi Nadhiroh
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kadiri
E-mail : uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id

Abstract : *This research is to determine the influence of work ability variables (X1), education level (X2) and compensation (X3) on employee performance (Y) of CV Alif Media Informatics. Quantitative type. The data collection techniques used are primary data and secondary data. Sample selection used the saturated sampling method, the total sample was 34 respondents at CV Alif Media Informatika. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies.The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation Y= -1.986 + 1.130X1 + 0.781X2 + 0.715X3 and the t test results of the work ability variable had a partially significant effect on employee performance. t test results: The educational level variable has a partially significant effect on employee performance. The results of the t test of the compensation variable have a partially significant effect on employee performance. The F test results obtained Fcount results with a significance value of 0.000 < 0.05. From the results of the analysis it can be concluded that work ability, level of education and compensation simultaneously and significantly influence employee performance.*

Keywords: *Work Ability, Education Level, Compensation, Employee Performance*

Abstraksi : Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel kemampuan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Alif Media Informatika. Jenis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*, jumlah sampel sebanyak 34 responden pada CV Alif Media Informatika. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur.Tehnik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda Y= -1,986 + 1,130X_1 + 0,781X_2 + 0,715X_3 dan hasil Uji t variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. hasil Uji t variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. hasil Uji t variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Received Agustus 30, 2023; Revised September 20, 2023; Accepted Oktober 16, 2023
* Devi Puspita Sari, devipshihi@gmail.com

LATAR BELAKANG

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan kreatif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena pengelolaan manajamen yang baik pula dalam perusahaan. Jika kinerja karyawan diperhatikan dengan baik maka perusahaan tersebut akan dapat terus bersaing dalam memenangkan persaingan pasar. Penilaian kinerja ini juga dapat melihat kemampuan kerja dari karyawan apakah sudah menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau sebaliknya. Dalam melakukan penilaian kinerja harus lebih memperhatikan faktor dari kinerja diantaranya kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. “Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya bermanfaat dan berguna” Ayu dalam (Abadiyah, 2019).

Tingkat pendidikan yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang kurang memiliki cukup pengetahuan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hariandja (dalam Nuruni, 2014) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Sehingga tingkat pendidikan sangatlah diperlukan didalam bekerja, dengan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi keahlian dan ketrampilan meningkat.

Faktor terakhir yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah kompensasi. Menurut Enny (2019) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja menjadi baik. sehingga dengan pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul "**Pengaruh Kemampuan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alif Media Informatika".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka perumusan masalah yang akan disampaikan peneliti sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Kemampuan kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, mengingatkan luasnya masalah dan keterbatasan penelitian maka peneliti membatasi masalah hanya pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari Kemampuan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alif Media Informatika.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan signifikan kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini manfaat operasional diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermangaat dan mampu memberikan kontribusi kepada pihak perusahaan menentukan arah kebijakan dalam meningkatkan kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Manajemen
   Penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai pertimbangan pihak manajemen dalam memperbaiki hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi.

Manfaat akademik

Melalui penelitian ini manfaat operasional diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
   Penelitian ini dapat digunakan sebagai mengidentifikasi permasalahan mengenai kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi.

2. Bagi Mahasiswa dan Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini diharapkan dapat sebagai referensi atau acuan bagi mahasiswa mengenai kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi dan dapat sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang sama.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Siswanto (2015) "berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya".

Pengertian Kemampuan Kerja

"Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya bermanfaat dan berguna", Ayu (dalam Abadiyah, 2019).

Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari (dalam Wirawan, 2016) adalah "merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap , dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak teroganisasi".

Pengetian Kompensasi

Menurut Akbar, *et al*., (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Alif Media Informatika yang beralamat di JL. Balowerti II No. 15 Kota Kediri. Alasan peneliti menentukan lokasi tersebut dikarenakan ingin mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data primer
   Data yang di dapatkan secara langsung dari perusahaan sebagai objek penelitian, hal ini mengenai karyawan pada CV. Alif Media Informatika, yang menjadi responden penelitian, dan belum pernah dilakukan pengolahan sebelumnya, data ini diperoleh melalui pengisian kuesioner.
2. Data Sekunder
   Data yang diperoleh secara tidak langsung dan telah mengalami pengolahan sebelumnya oleh pihak lain, akan tetapi berhubungan dengan objek penelitian. Data ini diperoleh melalui

yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya dari literatur yang terkait, keterangan keterangan atau publikasi lainnya. Jadi data sekunder berasal dari tangan ke dua, ketiga dan seterusnya yang melewati satu pihak yang bukan peneliti sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan menurut teknik pengumpulan data pada penelitian ini dapat diperoleh melalui :Observasi

1. Wawancara (*Interview*)
2. Kuesioner
3. Pustaka/ Literatur

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2018), suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dengan kuesioner tersebut. Pengujian ini menggunakan metode *pearson correlation*. Hasil uji validasi karena korelasi antara masing-masing butir pertanyaan memiliki *p value* ≤ 0.05.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner tingkat konsistensi atau stabil apabila dilakukan berulang kali dengan asumsi pada kondisi yang sama. Pengujian Reliabilitas menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. (Ghozali, 2018). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi bila *nilai tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 berarti terdapat kasus multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Linieritas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

CV. Alif Media Informatika adalah perusahaan yang bergerak di bidang One Stop Solution. Pendiri perusaan ini adalah bapak Yeyen Numala dan didirikan pada Tahun 2013, kami yang semula bergerak di bidang jasa perbaikan spesialis laptop (*Laptop Service Solution*), kini kami mengembangkan jasa layanan untuk IT Solution dengan cakupan yang lebih luas.

Kami terdaftar di SK Kemenhumham dengan nama CV. Alif Media Informatika dengan nomor : AHU-0040369-AH.01.14 Tahun 2020. Kami menawarkan produk barang dan jasa di bidang perlengkapan IP dan kebutuhan perkantoran. Selain produk utama yang kami tawarkan, tim kami juga sangat berpengalaman dalam menangani proyek-proyek seperti pengadaan sistem dan infrastruktur komunikas, jaringan fiber optik, sistem akses dan keamanan Gedung/industri seperti *visitor management system*. *Acces Control* Kamera Pengawas (CCTV/IP Cam) dan Alarm.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel kemampuan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Hasil	Keterangan
Kemampuan kerja (X_1)	0,60	0,754	Reliabel
Tingkat pendidikan (X_2)	0,60	0,764	
Kompensasi (X_3)	0,60	0,718	
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,763	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* variabel kemampuan kerja, tingkat pendidikan, kompensasi dan kinerja karyawan > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig (2-tailed)*	Keterangan
Kemampuan kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Kompensasi (X_3)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel kemampuan kerja, tingkat pendidikan, kompensasi > 0,05 sehingga ketiga variabel dikatakan berdisitribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	4,893	Tidak terjadi multikolinearitas
Tingkat Pendidikan (X2)	5,029	
Kompensasi (X3)	3,841	

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kemampuan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2), kompensasi (X_3) memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kemampuan kerja (X_1)	0,120	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Tingkat pendidikan (X_2)	0,123		
Kompensasi (X_3)	0,996		

Sumber : data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,120 dan variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,123 dan kompensasi (X_3) sebesar 0,996. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 5 Uji Linieritas

Variabel	*Defiation from Linearity*	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,301	Linier
Tingkat Pendidikan (X2)	0,219	Linier
Kompensasi (X3)	0,365	Linier

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 Hasil Uji Linearitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *defiation from linearity* kemampuan kerja sebesar 0,301, tingkat pendidikan sebesar 0,219 dan kompensasi sebesar 0,365 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

$$\mathbf{Y = -1{,}986 + 1{,}130X_1 + 0{,}781X_2 + 0{,}715X_3}$$

Persamaan regresi diatas menunjukan bahwa :

1. Nilai Constant (α) = -1,986
   Nilai konstanta sebesar -1,986 artinya apabila tidak ada pengaruh dari kemampuan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan kompensasi (X_3) maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -1,986.
2. Koefisien Regresi Kemampuan Kerja (b_1) = 1,130
   Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 1,130 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Kemampuan Kerja (X_1) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,130 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien Regresi Tingkat Pendidikan (b_2) = 0,781
   Koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X_2) sebesar 0,781 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Tingkat Pendidikan (X_2) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,781 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien Regresi Kompensasi (b_3) = 0,715
   Koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0,715 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Kompensasi (X_3) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,715 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Cara melihat t_{tabel} adalah memperhatikan nilai yang diperoleh dari perhitungan t_{tabel} = (Df = n - k) dengan taraf signifikan 0,05 maka (Df = 33 - 4) = 29 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045.

Nilai probabilitas untuk kemampuan kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,078 > t_{tabel} 2,045 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan

bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk tingkat pendidikan (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,456 dan nilai sig 0,020 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memp> t_{tabel} 2,045 erlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk kompensasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,296 > t_{tabel} 2,045 dan nilai sig 0,025 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai kritisnya < 0,05, dinyatakan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. F_{tabel} dapat dilihat dari nilai df_1 yang diperoleh dari jumlah variabel dalam penelitian dengan rumus df1 = k – 1 dan df2 = n – k, maka df 1= 4 – 1 = 3 sedangkan df2 = 33 – 4 = 29. Pengujian dilakukan pada α = 5%, maka nilai Ftabel adalah 2,93.

Berdasarkan hasil perhitungan hasil Uji F, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar 136,638 F_{tabel} 2,93 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau (R) mendapatkan nilai 0,966 dan nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,863. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawab sebesar 86,3% dan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti komunikasi kerja, semangat kerja dan lainnya.

KESIMPULAN

Sebagai bab akhir dari penulisan, dalam skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan atau referensi pada CV. Alif Media Informatika dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1) Variabel Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alif Media Informatika dengan Sig t 0,000 < 0,05.
2) Variabel Tingkat Pendidikan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alif Media Informatika dengan Sig t 0,020 < 0,05.
3) Variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alif Media Informatika dengan Sig t 0,025 < 0,05.

4) Variabel Kemampuan Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alif Media Informatika dengan Sig F 0,000 < 0,05.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang yakni:

1. **Bagi Perusahaan**
   Sebaiknya perusahaan CV Alif Media Informatika memberikan tugas maupun pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga karyawan yang bekerja dapat menguasai pekerjaan lebih baik.
2. **Bagi Manajemen**
   Hendaknya perusahaan memberikan suatu penghargaan dengan memberikan hadiah seperti uang tambahan kepada karyawan agar karyawan dapat bersemangat lagi dalam bekerja. Kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. **Bagi Karyawan**
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kemampuan kerja, tingkat pendidikan, kompetensi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah. (2019) Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Jurnal Ekonomi Trend 7(2), E-ISSN. 2722-6565

Akbar, Mada Faisal, *et al*. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Nuruni, T. (2014).Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen.Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Wirawan, (2016), Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Manajemen Vol 4