



Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XXX

Rindang Wahyuning Utami, Tri Andjarwati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email : rindangwahyuningutami08@gmail.com; triandjarwati@untag-sby.ac.id

Alamat : Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespodensi email : rindangwahyuningutami08@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Work Ability, Length of Service, and Compensation on the Performance of Marketing on CV. XXX. The sample in this study is employees of the marketing department on CV. XXX. The sampling technique in this is saturated sampling and data collection using questionnaires. The instrument validity test uses Pearson Correlation, while the reliability test uses Cronbach alpha, and data analysis is carried out using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study found that: (1) Work Ability has a positive and significant effect on the performance on CV. XXX. (2) Employment has a positive and significant effect on the performance on CV. XXX. (3) Compensation has a positive and significant effect on the performance on CV. XXX. (4) Work Ability, Length of Service, and Compensation have a positive and significant effect on the performance on CV. XXX.*

Keywords: *Work ability, work period, compensation, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XXX. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. XXX. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrument menggunakan Pearson Correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach alpha, dan analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX. (2) Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX. (4) Kemampuan kerja, masa kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Masa Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan Perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Upaya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan yang baik akan memiliki dampak positif dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Hasil kerja atau kinerja yang optimal dari karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kemampuan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan untuk meminimalisir suatu kesalahan. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

Masa kerja adalah waktu pekerja yang sudah bekerja disuatu organisasi, Lembaga dan sebagainya (Siagian, 2016). semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja karyawan dan diharapkan dapat menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Seseorang karyawan yang memiliki masa kerja panjang kemungkinan kecil melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan, sehingga tak mengganggu perusahaan dalam memenuhi target.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan (Sedarmayanti, 2019). Pemberian kompensasi merupakan proses membantu karyawan untuk menjadi lebih sejahtera atau untuk membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya (Anggraeni, 2020). Secara nyata kompensasi memiliki arti penting bagi setiap karyawan, maka tidak heran jika banyak karyawan yang rela bekerja keras, bekerja menantang keselamatan, bekerja di bawah tekanan, dan sebagainya, karena kompensasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan Masyarakat maksimal (Prasadjia Ricardianto (2018). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan, masyarakat (Hasibuan, 2019). Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya

manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins & Judge (2017). kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima (Mangkunegara, 2016).

Masa Kerja

Menurut Siagian (2016) masa kerja adalah waktu pekerja yang sudah bekerja disuatu organisasi, Lembaga dan sebagainya. Menurut Rudiansyah (2014) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada Perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Sedangkan menurut Supriyatna (2020) masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu.

Kompensasi

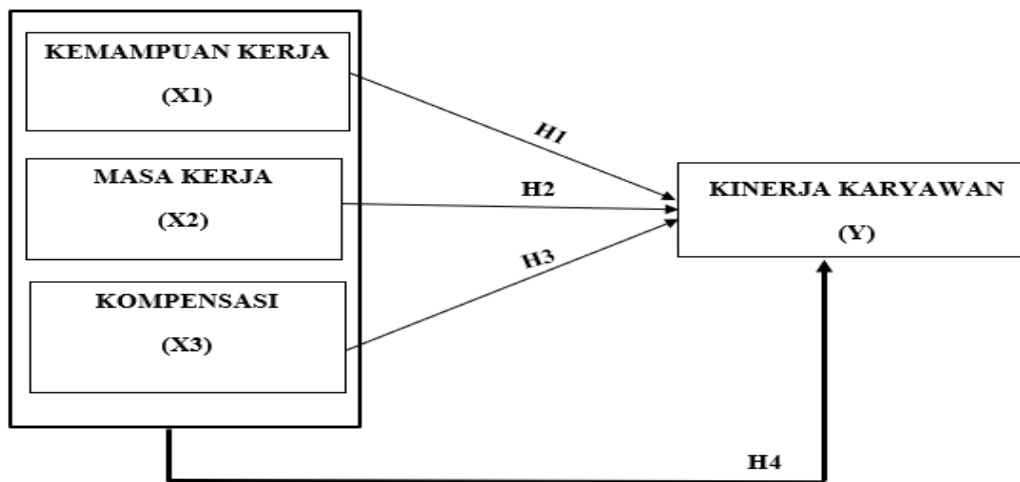
Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu

tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, serta kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.
- H2 : Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.
- H4 : Kemampuan kerja, masa kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX

3. METODE PENELITIAN

Informasi yang akan diambil dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan kerja, masa kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan SPSS versi 29 sebagai alat analisis.

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. XXX. Pengukuran kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima poin.

Uji validitas instrument menggunakan Pearson Correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach alpha, dan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
X1.1	0,483	0,2907	< 0,001	Valid
X1.2	0,573	0,2907	< 0,001	Valid
X1.3	0,662	0,2907	< 0,001	Valid
X1.4	0,559	0,2907	< 0,001	Valid
X1.5	0,496	0,2907	< 0,001	Valid
X1.6	0,491	0,2907	< 0,001	Valid
X1.7	0,526	0,2907	< 0,001	Valid
X1.8	0,559	0,2907	< 0,001	Valid
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
X2.1	0,940	0,2907	< 0,001	Valid
X2.2	0,570	0,2907	< 0,001	Valid
X2.3	0,820	0,2907	< 0,001	Valid
X2.4	0,800	0,2907	< 0,001	Valid
X2.5	0,940	0,2907	< 0,001	Valid
X2.6	0,788	0,2907	< 0,001	Valid
X2.7	0,827	0,2907	< 0,001	Valid
X2.8	0,721	0,2907	< 0,001	Valid
X2.9	0,679	0,2907	< 0,001	Valid
X2.10	0,885	0,2907	< 0,001	Valid
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
X3.1	0,712	0,2907	< 0,001	Valid
X3.2	0,700	0,2907	< 0,001	Valid
X3.3	0,772	0,2907	< 0,001	Valid
X3.4	0,700	0,2907	< 0,001	Valid
X3.5	0,718	0,2907	< 0,001	Valid

X3.6	0,741	0,2907	< 0,001	Valid
X3.7	0,681	0,2907	< 0,001	Valid
X3.8	0,759	0,2907	< 0,001	Valid
X3.9	0,819	0,2907	< 0,001	Valid
X3.10	0,744	0,2907	< 0,001	Valid
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
Y.1	0,701	0,2907	< 0,001	Valid
Y.2	0,737	0,2907	< 0,001	Valid
Y.3	0,733	0,2907	< 0,001	Valid
Y.4	0,688	0,2907	< 0,001	Valid
Y.5	0,612	0,2907	< 0,001	Valid
Y.6	0,595	0,2907	< 0,001	Valid
Y.7	0,620	0,2907	< 0,001	Valid
Y.8	0,477	0,2907	< 0,001	Valid
Y.9	0,431	0,2907	0,003	Valid
Y.10	0,565	0,2907	< 0,001	Valid

Berdasarkan paparan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas mulai dari variabel kemampuan kerja (X1), variabel masa kerja (X2), variabel kompensasi (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai pearson correlation atau r hitung telah melebihi rtabel yaitu 0,2907. Dan nilai signifikansi tidak melebihi tetapannya yaitu 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,658	0,600	Reliabel
Masa Kerja (X2)	0,936	0,600	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,905	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,811	0,600	Reliabel

Merujuk pada tabel 2, yaitu hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian. Maka dihasilkan bahwa data pada penelitian ini reliabel atau telah memenuhi kriteria yang harus lebih besar dari *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,600.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.97115267
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.050
	Negative		-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.589
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.576
		Upper Bound	.602
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga hal ini dapat diartikan bahwa data distribusi dari populasi adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

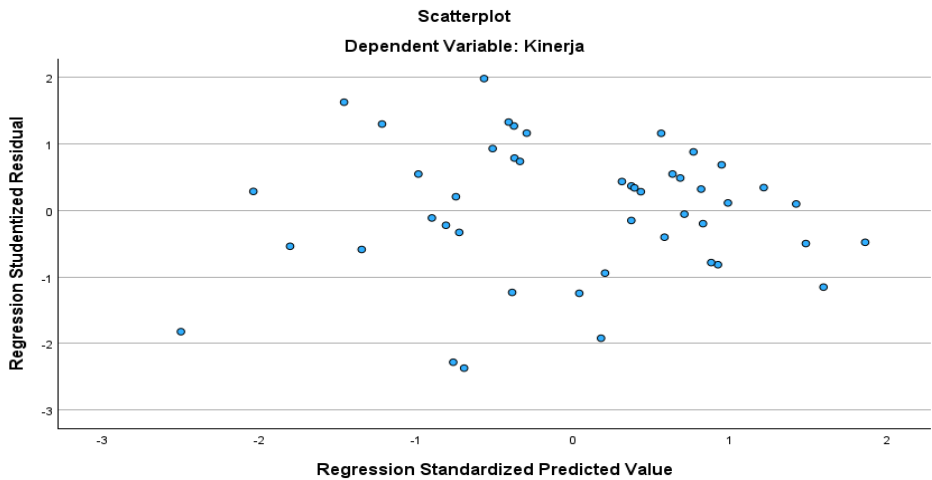
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	.787	1.271
	Masa Kerja	.910	1.099
	Kompensasi	.794	1.259
a. Dependent Variable: Kinerja			

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) memiliki tolerance 0,787 dengan VIF 1,271, Masa Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,910 dengan VIF 1,099, dan Kompensasi (X3) memiliki tolerance 0,794 dengan VIF 1,259.

Jadi ketiga variabel tersebut diketahui memiliki nilai tolerance > 0,1 dan memiliki nilai VIF < 10, sehingga kesimpulan dari penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak disekitar sumbu Y yang tidak membentuk pola atau menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas,

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.443	4.232		3.649 <,001
	Kemampuan Kerja	.216	.086	.276	2.508 .016
	Masa Kerja	.160	.079	.208	2.036 .048
	Kompensasi	.383	.080	.522	4.762 <,001
a. Dependent Variable: Kinerja					

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Dan dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 15,443 + 0,216X_1 + 0,160X_2 + 0,383X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan berikut dapat dipaparkan secara singkat sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 15,443 yang menunjukkan bahwa jika pengaruh kemampuan kerja (X1), masa kerja (X2), Kompensasi (X3) bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 15,443.
- b. Kemampuan kerja (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,216 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,216.
- c. Masa kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,160 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel masa kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,160.
- d. Kompensasi (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,383 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,383.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.443	4.232		3.649	<,001
	Kemampuan Kerja	.216	.086	.276	2.508	.016
	Masa Kerja	.160	.079	.208	2.036	.048
	Kompensasi	.383	.080	.522	4.762	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel 6 yaitu uji hipotesis parsial yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t (parsial) variabel kemampuan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai thitung $2,508 > ttabel 2,018$ dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

b. Uji t (parsial) variabel masa kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai thitung $2,036 > ttabel 2,018$ dengan nilai signifikan 0,05

maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

c. Uji t (parsial) variabel kompensasi (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai sig sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $4,762 >$ ttabel 2,018 dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.112	3	87.371	20.988	<,001 ^b
	Residual	174.845	42	4.163		
	Total	436.957	45			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Masa Kerja, Kemampuan Kerja						

Berdasarkan hasil uji F variabel kemampuan kerja, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka hasil uji F diperoleh F hitung $> F$ tabel yaitu 20,988 $> 2,82$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kemampuan kerja (X_1), masa kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.571	2.040
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Masa Kerja, Kemampuan Kerja				

Berdasarkan data yang diolah terdapat lebih dari 2 variabel yaitu kemampuan kerja (X_1), masa kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) maka yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square* diperoleh nilai $R^2 = 0,571$ yang berarti bahwa

sebesar 57,1% kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja (X1), masa kerja (X2) dan kompensasi (X3). Sedangkan 42,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar dari penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,016 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Robbins (2016:75) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Irwansyah et al., (2022), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,048 yang berarti lebih besar dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Supriyatna (2020:50), masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Melda et al., (2022), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar $<0,001$ yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Afandi (2018:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Surya et al., (2021), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel kemampuan kerja (X1), masa kerja (X2) dan kompensasi (X3), berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar $<0,001$ yang artinya $<0,05$, sehingga variabel independent yang terdiri dari kemampuan kerja (X1), masa kerja (X2) dan kompensasi (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. XXX. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX” adalah terbukti dan diterima kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi Variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,571$ yang berarti bahwa sebesar 57,1% kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja (X1), masa kerja (X2) dan kompensasi (X3). Sedangkan 42,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model yang diteliti.

6. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2016:75). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Irwansyah et al., (2022).

2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori masa kerja yang dikemukakan oleh Supriyatna (2020:50). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Melda et al., (2022).
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018:191). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Surya et al., (2021).
4. Kemampuan kerja, masa kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XXX.

Saran

1. Bagi perusahaan tingkat kemampuan kerja, masa kerja dari individu karyawan, dan kompensasi terhadap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan secara teoritis sangat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian yang sejenis agar dapat mengembangkan faktor-faktor yang lain dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Efendi, I., & Bambang, R. (2022). Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup. Dikombis: *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 353-364
- Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Madiun.
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi, W. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 199-210.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Prasadjia Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rudiansyah (2014). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 44.
- Siagian S. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi aksara
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47-60.