



Pengaruh Beban Kerja, Gaji, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala)

Lensi Sandria^{1*}, Sarboini², Ijal Fahmi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

lensy.sandria@gmail.com
sarboinise@serambimekkah.ac.id
ijal.fahmi@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, gaji, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala sebanyak 97 orang, maka yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi yang ada yaitu berjumlah 97 pegawai. Metode dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, gaji dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 12,649 > F_{tabel} 2,703$. Secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,430 > t_{tabel} 1,661$. Selanjutnya secara parsial menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai $t_{hitung} 3,204 > t_{tabel} 1,661$, dan kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 1,661$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,538 yang berarti adanya hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) adalah sebesar 53,8%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 29,00% yang mengindikasikan bahwa hanya sebesar 29,00% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (beban kerja, gaji dan kompetensi) yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan 71,00% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Gaji; Kinerja Pegawai; Kompetensi*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang akan dicapai, untuk mencapai tujuannya maka organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai aset utama. Maka, setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang professional dalam bekerja, bertanggung jawab, loyal serta terjaminnya kesejahteraannya. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan hal utama dalam suatu organisasi untuk melakukan segala kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi karena sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi



kelangsungan hidup organisasi (Amri et al, 2020), (Yulianti et al, 2022). sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai (Erico, 2020). Kinerja seorang pegawai dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung seperti beban kerja, gaji dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Hanum, 2018). Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat, dengan beban kerja yang sesuai dan gaji yang layak sehingga pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan (Syamsuddin et al, 2019), (Sarboini et al, 2020).

Beban kerja merupakan satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu (Achyana, 2016:223) dan (Yusuf et al., 2021). Sementara itu gaji dan tunjangan adalah bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, di mana sebagian besar anggota organisasi berharap mendapatkan gaji yang pantas dan mereka ingin dibayar secara adil (AR, MY et al, 2021). Menurut Hasibuan (Radhiana et al, 2022) tujuan pemberian gaji kepada pegawai adalah adanya ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Selain beban kerja dan gaji, hal yang dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai tentu saja dibutuhkan keahlian atau kemampuan dasar yang digunakan sebagai modal utama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal itu disebut dengan kompetensi (Badaruddin dan Rahmat Hidayat, 2020).

Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual (Spencer and Spencer, 2018) dan Mauliza (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam pengetahuan, keterampilan, dan keahlian (Radhiana, 2020) dan (Juwita et al, 2023). Kompetensi yang tepat sebagai faktor yang menentukan keunggulan intansi, maka kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan intansi (Fitriliana et al, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja, gaji dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Hipotesis dalam penelitian ini adalah beban kerja, gaji dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, gaji dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, Jl. Teungku Nyak Arief, Kopelma Darussalam, Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Kode Pos: 23111. Yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala yang berjumlah 97 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian sampel jenuh (sensus) di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika



populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi (Arikunto, 2018:172). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*) versi 26. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:211):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
X_1	= Beban Kerja
X_2	= Gaji
X_3	= Kompetensi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefesien Regresi X_1, X_2, X_3
ε	= <i>Error Term</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh beban kerja, gaji dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala), dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,950	5,066		1,372	,173		
X1	,421	,095	,415	4,430	,000	,872	1,146
X2	,295	,092	,358	3,204	,002	,611	1,636
X3	,385	,103	,414	3,750	,000	,627	1,595

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 6,950 + 0,421X_1 + 0,295X_2 + 0,385X_3 + e$$

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai α (Constant) adalah 6,950 yaitu, apabila nilai variabel bebas constan atau nol maka nilai variabel Y positif 6,950. Sedangkan apabila nilai variabel beban kerja naik menjadi 1 maka nilai variabel y akan menjadi sebesar 0,421, sedangkan nilai gaji jika terjadi kenaikan sebesar 1 maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,295. Dan jika nilai kompetensi naik 1 maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,385. Dengan demikian jika nilai variabel beban kerja, gaji dan kompetensi meningkat maka akan terjadi peningkatan untuk nilai kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
Pengujian Secara Simultan (Beban kerja, Gaji dan Kompetensi)	12,649	2,703	Hipotesis diterima

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa beban kerja, gaji, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USK, di mana nilai $F_{hitung} 12,649 > F_{tabel} 2,703$ dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USK, dengan nilai $t_{hitung} 4,430 > t_{tabel} 1,661$. H_a diterima dan H_0 ditolak., gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USK, dengan nilai $t_{hitung} 3,204 > t_{tabel} 1,661$. Maka H_0 ditolak dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USK, dengan nilai $t_{hitung} 3,750 > t_{tabel} 1,661$. Maka H_0 ditolak.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,538 ^a	,290	,267	2,713	1,785

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data yang diolah (2023)



Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,538 yang berarti adanya hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,290 yang mana hanya sebesar 29,0% variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja, gaji, dan kompetensi) dalam penelitian ini. Sedangkan untuk 71,0% lainnya tidak dimasukkan sebagai variabel penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, gaji dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala) dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja, gaji dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1 diterima) melalui uji F dihasilkan nilai $F_{hitung} 12,649 > F_{tabel} 2,703$ dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan bahwa H1 dapat diterima sedang H_0 ditolak. Selanjutnya beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H2 diterima) melalui uji t dihasilkan nilai $t_{hitung} 4,430 > t_{tabel} 1,661$ dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan bahwa H2 dapat diterima sedang H_0 ditolak. Begitu juga gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3 diterima) melalui uji t dihasilkan nilai $t_{hitung} 3,04 > t_{tabel} 1,661$ dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan bahwa H3 dapat diterima sedang H_0 ditolak. Kemudian kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H4 diterima) melalui uji t dihasilkan nilai $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 1,661$ dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan bahwa H4 dapat diterima sedang H_0 ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,538 yang berarti adanya hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,290 yang mana hanya sebesar 29,0% variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja, gaji, dan kompetensi) dalam penelitian ini. Sedangkan untuk 71,0% lainnya di luar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jakarta Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*. 3(2), 112-120.
- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22.



- Erico.,et.al., (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tranplac Logistic Medan. *Jurnal Manajemen*. E-ISSN: 2615-1928.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 32-44.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 2018. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc. new edition.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Saiful, A. M. R. I., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17- 29.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1-10. 33.
- Syamsuddin, N. (2019). Pengaruh Penerpan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syaria™ At Islam Banda Aceh (Studi Kasus Pada Dinas Syaria™ at Islam Banda Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 31-39.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.



Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.