

## PENGARUH PERSEPSI BEBAN KERJA, KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELKOM UNIVERSITY

Arie Wibisono<sup>(1)</sup> Nidya Dudija<sup>(2)</sup>

(1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom<sup>(2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Telkom

Ariewbsn97@gmail.com<sup>(1)</sup> Nidyadudija@gmail.com<sup>(2)</sup>

**Telkom University**

### ABSTRACT

*Workload perception is an assessment given by employees regarding a number of work demands that require mental and physical activity and the perception of workload has positive and negative impacts. Competence is considered as an important thing because employees who do not have adequate competence and who are not in accordance with the needs of the company will hamper the company's performance because of the incompatibility of competencies possessed by employees with company needs. In addition to the perception of workload and competence, there is one aspect that has an impact on employee performance, namely compensation. Compensation is a remuneration provided by the company to employees within a certain period. Company performance has a relationship with the performance that employees provide for a certain period.*

*This study aims to determine the effect of perceptions of workload on employee performance, the effect of competence on employee performance, the effect of compensation on employee performance and find out how much influence the perception of workload, competence, compensation on the performance of Telkom University employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a sample of 79 employees with probability sampling techniques with the type of simple random sampling. The measuring instrument used is the validity and reliability test while the analysis technique used to test the studied variables is multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing which are processed using IBM SPSS Statistics ver. 20*

*The value of the coefficient of determination of the perception of workload on employee performance obtained by 65.93%, the value of the coefficient of determination of competence to the performance of employees obtained by 64.16%, the value of the coefficient of determination of compensation to the performance of employees obtained by 53.87% and the value of the coefficient of determination simultaneously that is equal to 69.2%.*

**Keywords:** *Workload Perception, Competence, Compensation and Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

SDM merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam lingkup suatu perusahaan atau organisasi, yang mana proses adanya peranan SDM sejalan dengan kinerja yang akan terlihat. Untuk mencapai sebuah SDM yang ideal dalam cakupan perusahaan atau organisasi, tentunya diperlukan sebuah proses manajemen SDM yang baik, yang mana tujuan dari adanya manajemen SDM ini sebagai upaya untuk bisa memberikan dampak positif pada sebuah perusahaan atau organisasi itu sendiri. SDM yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan. Para karyawan dianggap merupakan salah satu aset paling penting

yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena kinerja sebuah perusahaan akan dipengaruhi oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Perguruan tinggi dianggap sebagai institusi yang dapat membentuk sikap dan karakter setiap mahasiswa atau mahasiswi yang diharapkan dapat menjadi generasi penerus bangsa di masa yang akan datang. Kendala yang terjadi di Indonesia yaitu masih banyaknya jumlah masyarakat yang tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan sampai perguruan tinggi, salah satu faktor utama yang menyebabkan hal itu adalah masalah keuangan atau *financial*. Dalam website yang dimiliki oleh DIKTI, jumlah perguruan tinggi di Indonesia mencapai

4.259 unit dengan rincian, Akademik sebanyak 1.097 unit, Politeknik 228 unit, Sekolah Tinggi sebanyak 2.303 unit, Institut sebanyak 122 unit dan Universitas sebanyak 509 unit (Tosepu, 2018. Perkembangan Pendidikan Tinggi Di Indonesia.

Selain tenaga pendidik atau pengajar, sebuah perguruan tinggi membutuhkan karyawan yang bekerja sebagai TPA atau sistem informasi akademik yang dimiliki oleh sebuah kampus. Sistem informasi akademik adalah suatu sistem yang dirancang untuk keperluan pengelolaan data – data akademik dengan penerapan teknologi komputer baik *hardware* maupun *software* sehingga seluruh proses kegiatan akademik dapat terkelola dan terkendali dengan baik dan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam pengelolaan manajemen perguruan tinggi. Sistem ini bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan, sehingga perguruan tinggi dapat menyediakan layanan informasi yang lebih baik dan efektif. Kesulitan yang sering terjadi pada bagian internal perguruan tinggi adalah banyaknya proses pengolahan data yang harus dilakukan dalam waktu singkat, contohnya pengolahan data mahasiswa yang mengambil mata kuliah dan kelas dengan pengajar/dosen. Pada pengolahan data tersebut akan di dapat data-data transaksi berupa, data absensi, data mata kuliah, data transkrip nilai, data jadwal ujian, data biaya pembayaran (status pembayaran mahasiswa), data dosen beserta atribut data gaji yang merupakan bagian dari sistem keuangan yang diterapkan pada sisi keuangan (Sentra, 2018. Manfaat Sistem Informasi Akademik Bagi Perguruan Tinggi & Mahasiswa)

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa TPA memiliki peran penting dalam sebuah perguruan tinggi karena memiliki peran untuk memenuhi fungsi pelayanan perguruan tinggi. Fungsi dari pelayanan yang diberikan yaitu

memberikan dokumen – dokumen yang dibutuhkan oleh dosen ataupun mahasiswa yang memiliki keterkaitan dengan perkuliahan dan memiliki peran untuk mendukung keberhasilan dan kelulusan setiap mahasiswa pada perguruan tinggi.

Kota Bandung merupakan salah satu kota yang terletak di Jawa Barat, Indonesia sekaligus menjadi ibu kota provinsi Jawa Barat. Terdapat beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta ternama yang dapat menghasilkan lulusan yang dapat bersaing di dunia kerja maupun lulusan yang dapat membangun dan menjalankan sebuah bisnis yang memiliki keuntungan yang tidak sedikit. Kota Bandung disebut sebagai kota pendidikan karena terdapat beberapa perguruan tinggi yang memiliki kualitas yang tidak kalah dengan perguruan tinggi di kota – kota lain yang terdapat di Indonesia. Banyak masyarakat yang berasal dari luar Kota Bandung yang memiliki keinginan dan tertarik untuk bergabung atau masuk ke dalam perguruan tinggi yang ada di Kota Bandung.

Salah satu perguruan tinggi yang terletak di Kota Bandung yang diambil oleh peneliti sebagai objek penelitian yaitu Telkom University. Telkom University atau Tel-U, adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang terletak di JL. Telekomunikasi No. 1, Terusan Buahbatu, Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Telkom University merupakan penggabungan dari empat institusi yang berada di bawah badan penyelenggara yang bernama YPT, yaitu IT Telkom, IM Telkom, Politeknik Telkom dan STISI Telkom. Telkom University berdiri pada tanggal 14 Agustus 2013 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kemendikbud Nomor 309/E/0/2013. Penggabungan keempat institusi yang berada di bawah badan penyelenggara yang bernama YPT memiliki dampak terhadap TPA, hal ini dikarenakan pembagian tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan yang berposisi sebagai TPA akan

mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini akan berdampak pada beban kerja yang diberikan oleh pihak Universitas kepada para karyawan. Beban kerja akan mengalami perubahan seiring dengan bergabungnya keempat institusi tersebut dan akan memiliki dampak terhadap keefektifan karyawan TPA Telkom *University* karena para karyawan akan memiliki beban kerja baru yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan para karyawan menganggap tidak adanya keadilan atas pembagian beban kerja tersebut karena setiap TPA diberikan beban kerja yang berbeda – beda walaupun jabatan para TPA memiliki kesamaan.

Persepsi beban kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan mengenai beban pekerjaan yang mereka terima atau mereka peroleh. Beban kerja yang dianggap berlebihan dan tidak seimbang dengan jabatan seorang karyawan diperusahaan akan mengakibatkan kelelahan yang dirasakan oleh karyawan dan mengakibatkan gangguan kesehatan para karyawan. Menurut Saputri dan Sumbodo (2015), apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka karyawan akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih bersemangat – sungguh dalam bekerja dan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Leo sebagai HRD di bagian SDM Telkom *University* yang menyatakan bahwa akibat penggabungan keempat institusi yang berada di bawah badan penyelenggara yang bernama YPT, beban kerja yang diberikan oleh Telkom *University* mengalami perubahan serta menjadikan pembagian beban kerja yang diberikan menjadi tidak sesuai terutama pembagian tugas kepada para TPA karena para TPA memiliki jabatan yang sama tetapi beban kerja yang diberikan memiliki

perbedaan antara satu karyawan dengan karyawan lain. Hal ini mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja yang diberikan oleh TPA pada Telkom *University*. Dampak yang diberikan yaitu dapat menghambat para mahasiswa yang membutuhkan data – data yang berhubungan dengan perkuliahan sehingga mahasiswa akan mengalami kerugian dan para tenaga pengajar akan turut mengalami kerugian karena TPA memiliki peran yang sangat penting di sebuah perguruan tinggi. Selain itu, pembagian beban kerja dianggap monoton karena setiap harinya para karyawan hanya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sama secara terus menerus sehingga karyawan akan merasa bosan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal dan maksimal.

Setiap karyawan pasti memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda – beda. Karakteristik tersebut dapat disebut sebagai kompetensi. Kompetensi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan. Menurut Edison (2016:17), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut mengenai pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang dimiliki semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Berikut ini merupakan rekapitulasi tingkat pendidikan terakhir TPA pada Telkom *University*:

**Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Terakhir TPA Pada Telkom University**

No	Pendidikan Terakhir	TPA	outsorce	Jumlah
1	SD	2	0	2
2	SMP	3	0	3
3	SMA/SMK	59	14	73
4	D1	2	0	2
5	D2	0	0	0
6	D3	119	3	122
7	D4	0	0	0
8	S1	152	2	154
9	S2	10	0	10
10	S3	1	0	1
<b>Jumlah</b>		<b>348</b>	<b>19</b>	<b>367</b>

Sumber: SDM Telkom University (2019)

Berdasarkan hasil tabel 1.1 mengenai rekapitulasi pendidikan terakhir TPA pada Telkom University, memiliki hasil bahwa mayoritas yang menjadi TPA adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir sampai tingkat S1. Hal ini dianggap cukup positif karena kriteria yang ditetapkan oleh pihak perusahaan adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai tingkat S1. Tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai tingkat SMA/SMK bahkan pihak perguruan tinggi masih memiliki karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai tingkat SD dan SMP. Faktor pendidikan terakhir dianggap dapat mempengaruhi kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan, oleh karena itu pihak perguruan tinggi harus bersikap profesional dengan menerima hanya menerima karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dimiliki dan dibutuhkan oleh pihak perguruan tinggi.

Selain persepsi beban kerja dan kompetensi, terdapat salah satu aspek yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Septawan (2014:5), kompensasi adalah imbalan jasa

atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan kompensasi yang diberikan oleh Telkom University kepada TPA:

**Tabel 1.2 Kompensasi Yang Diberikan Oleh Telkom University Kepada TPA**

No.	Bentuk Kompensasi
1.	Gaji Bulanan
2.	Tunjangan Hari Raya (THR)
3.	Tunjangan Cuti
4.	Tunjangan Pendidikan
5.	Fasilitas Telekomunikasi
6.	Makan Siang
7.	Fasilitas Rekreasi
8.	Fasilitas Kesehatan
9.	Tunjangan Hari Tua
10.	Asuransi Ketenagakerjaan

Sumber: SDM Telkom University (2019)

Berdasarkan hasil tabel 1.2 mengenai kompensasi yang diberikan oleh Telkom University kepada TPA yang peneliti dapatkan dari bagian SDM Telkom University dapat dinyatakan lengkap dan sudah sesuai dengan standar. Meskipun demikian, tetapi pihak Telkom University tidak memberikan tunjangan pensiun dan insentif kepada para TPA. Selain itu, pihak Telkom University tidak memberikan jenjang karir atau promosi jabatan terutama kepada para TPA, lain halnya dengan tenaga pengajar atau dosen yang mendapatkan jenjang karir atau promosi jabatan yang diberikan oleh Telkom University. Kenaikan jabatan akan berpengaruh terhadap kompensasi yang

diterima oleh karyawan sehingga setiap karyawan menginginkan kenaikan jabatan tetapi Telkom *University* tidak memberikan jenjang karir yang jelas kepada TPA sehingga para akan merasakan kejenuhan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perguruan tinggi.

Kinerja perusahaan memiliki keterkaitan dengan kinerja yang karyawan berikan pada jangka waktu tertentu. Sebuah perusahaan dapat terus bertahan apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Menurut Edison (2016:206), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Peneliti mendapatkan data mengenai rekapitulasi penilaian kinerja karyawan TPA level struktural pada Telkom *University* karena dianggap terus mengalami penurunan kinerja yang perlu diperbaiki agar pada periode berikutnya, kinerja karyawan tersebut dapat mengalami peningkatan. Berikut ini merupakan rekapitulasi kinerja TPA pada tahun 2018:

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Kinerja TPA Pada Tahun 2018**

No	Jabatan	NKI Per Triwulan 2018				
		T W 1	T W 2	T W 3	T W 4	NKI 2018
1.	Kepala Bagian Pengelolaan Kegiatan & Kesejahteraan Mahasiswa	10 7,0 0	10 3,9 4	10 1,6 8	10 1,3 5	103,4 9
2.	Kepala Urusan Laboratorium	10 7,2 0	10 8,2 6	10 8,0 5	10 7,6 0	107,7 8

No	Jabatan	NKI Per Triwulan 2018				
		T W 1	T W 2	T W 3	T W 4	NKI 2018
3.	Kepala Urusan Keuangan & Sumber Daya (Fit)	10 8,9 9	10 9,3 5	10 7,0 0	11 0,0 0	108,8 3
4.	Kepala Urusan Tracer Study	10 3,4 6	10 7,0 1	10 3,8 7	10 3,4 6	104,4 5
5.	Kepala Bagian Perbenaharaan	10 6,4 5	10 8,0 2	10 6,1 4	10 5,2 4	106,4 6
6.	Ketua Pusat Penelitian 1	10 6,6 9	10 4,7 0	10 3,5 6	10 0,0 0	103,7 4
7.	Kepala Urusan Helpdesk & Service Level Management	10 2,0 1	10 7,9 4	10 4,6 3	10 4,2 0	104,7 0
8.	Kepala Urusan Kegiatan Mahasiswa	10 6,6 9	10 3,9 4	10 1,6 8	10 1,3 5	103,4 2
9.	Kepala Bagian Sumber daya Keilmu	10 6,1 5	10 6,4 7	10 4,4 3	10 4,3 1	105,3 4

No	Jabatan	NKI Per Triwulan 2018				
		T W 1	T W 2	T W 3	T W 4	NKI 2018
	an & Perpustakaan					
10.	Kepala Urusan Pengadaan Logistik	10 8,2 8	11 1,1 1	10 8,6 1	10 6,0 8	108,5 2
11.	Asisten Manager Finance & Logistik	10 3,7 0	10 4,5 0	10 3,7 0	10 3,8 0	103,9 3
12.	Kepala Urusan Pengendalian dan Pelaporan Performansi Institusi	10 3,4 6	10 7,0 1	10 3,8 7	10 3,4 6	104,4 5
13.	Direktur Pusat Pengembangan Karir	10 3,4 6	10 7,0 1	10 3,8 7	10 3,4 6	104,4 5
14.	Kepala Urusan Rumah Tangga	10 8,2 8	11 1,1 1	10 6,4 8	10 4,0 0	107,4 7
15.	Asisten Manager	10	10	10	10	103,9 3

No	Jabatan	NKI Per Triwulan 2018				
		T W 1	T W 2	T W 3	T W 4	NKI 2018
	er Inkubasi Bisnis	3,7 0	4,5 0	3,7 0	3,8 0	
16.	Manager Umum	10 6,4 5	10 8,0 2	10 6,1 4	10 5,2 4	106,4 6
17.	Kepala Urusan Pengendalian Dokumen Mutu	10 6,8 5	10 6,8 1	10 5,1 4	10 1,5 4	105,0 9
18.	Kepala Urusan Pengembangan Kompetensi dan Studi Lanjut	10 5,9 1	10 6,5 6	10 6,7 3	10 4,9 2	106,0 3
19.	Asisten Manager Tenant Service	10 3,7 0	10 4,5 0	10 3,7 0	10 3,8 0	103,9 3
20.	Kepala Urusan Administrasi Akademik & Pelaporan Pendidikan	10 7,1 6	10 6,4 7	10 4,4 3	10 4,0 6	105,5 3

No	Jabatan	NKI Per Triwulan 2018				NKI 2018
		T W 1	T W 2	T W 3	T W 4	
21.	Kepala Urusan Riset & Inovasi Teknologi Informasi	10 2,0 1	10 7,9 4	10 4,5 0	10 4,4 0	104,7 1
22.	Kepala Bagian Kantor Urusan Internasional	10 3,3 6	10 4,6 2	10 3,7 2	10 4,3 1	104,0 0
23.	Manajer Marketing	10 3,7 0	10 4,5 0	10 3,7 0	10 3,8 0	103,9 3
24.	Kepala Urusan Pengelolaan Aset	94, 62	10 1,4 0	10 6,4 8	10 4,0 0	101,6 3
25.	Kepala Urusan Layanan Fasilitas Internasional Classs	10 5,1 0	10 5,0 6	10 1,1 2	10 0,2 1	102,8 7

Sumber: SDM Telkom University (2019)

Berdasarkan hasil tabel 1.4 mengenai rekapitulasi kinerja TPA pada tahun 2018, dapat dinyatakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari bagian – bagian divisi TPA pada Telkom University. Dapat dilihat dari Triwulan 1 (TW1) hingga Triwulan 4 (TW4), kinerja para TPA pada

Telkom University cenderung mengalami penurunan sehingga akan menurunkan tingkat produktivitas yang karyawan berikan terhadap perguruan tinggi. mahasiswa karena data yang diperoleh tidak sesuai dengan keinginan para mahasiswa. Selain itu, para karyawan tidak memiliki ketelitian yang baik dalam bekerja karena apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan, karyawan tidak memeriksa kembali sehingga sering terjadi komplain dari mahasiswa karena data yang diperoleh tidak sesuai dengan keinginan para mahasiswa. Hal ini akan menghambat kebutuhan para mahasiswa dan akan memberikan dampak buruk bagi para TPA karena para tenaga penunjang akan memiliki citra yang buruk di benak mahasiswa dan tenaga pendidik atau dosen karena tidak dapat bekerja dengan benar.

Melalui fenomena yang dijelaskan, persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi dianggap dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada TPA pada Telkom *University* Bandung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Assurance* PT. PEB BATAM serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring (2016), yang memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Dairi. Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Telkom University”**.

## KAJIAN PUSTAKA

### Persepsi Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), persepsi beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi

### Dimensi dan Indikator Persepsi Beban Kerja

Menurut Renosari (2018), terdapat tiga dimensi yang dapat dijadikan sebagai alat ukur mengenai persepsi beban kerja. Dimensi dan indikator persepsi beban kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Beban Waktu (*Time Load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*), menunjukkan banyaknya usaha mental dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
3. Beban Tekanan Psikologi (*Psychological Stress Load*), menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

### Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Menurut Priansa (2014:253), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan

### Dimensi dan Indiaktor Kompetensi

Menurut Wardana (2008), kompetensi memiliki lima dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Skill*  
Mampu mengerjakan tugas yang kompleks dan beragam serta mampu membuat perencanaan yang teliti untuk mendapatkan hasil yang baik.
2. *Knowledge*  
Mempu membuat suatu rencana atau analisa yang cukup kompleks dengan memilah persoalan menjadi bagian – bagian yang dapat dikelola secara sistematis.
3. *Self Concept*  
Mampu mengambil pelajaran penting dari kegagalan, pujian, hinaan, keterpurukan serta mampu menerapkan untuk perbaikan diri ke depan.
4. *Traits*  
Mampu merealisasikan ide – ide yang sesuai dengan keunggulan personal dan terus mencari terobosan baru untuk menciptakan solusi atas masalah yang muncul dalam proses belajar, berkreasi dan berprestasi.
5. *Motives*  
Mampu melakukan tindakan antipatif untuk jangka waktu yang panjang di masa depan, mampu menciptakan kesempatan baru untuk mengurangi masalah potensial.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan pada jangka waktu tertentu. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Fauziah (2016), terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut ini beberapa dua jenis kompensasi:

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Terdapat tiga bentuk kompensasi langsung

##### a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

##### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

##### c. Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. tunjangan karyawan dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

b. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.

c. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Pada umumnya, kinerja seorang karyawan akan dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2015:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Dimensi dan Indiktor Kinerja Karyawan

Model kinerja yang dikemukakan Bernardin dan Russel (1998) menyebutkan ada enam aspek yang mendasari pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*) adalah tingkat kesempurnaan proses atau hasil dari suatu aktivitas yang mendekati sempurna, ideal dalam mencapai tujuan
- b. Kuantitas (*Quantity*) adalah jumlah produk yang dihasilkan menunjukkan jumlah nilai (uang) atau jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan batas waktu aktivitas diselesaikan atau produk dihasilkan
- d. Efektivitas pengeluaran (*cost effectiveness*) merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (seperti manusia, uang, teknologi dan materi) yang efektif untuk mencapai hasil yang maksimal
- e. Kebutuhan untuk supervisi (*need for supervision*) merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa mendapatkan petunjuk atau campur tangan dari atasan untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai.

- f. Dampak interpersonal (*Interpersonal impact*) adalah tingkat kepekaan karyawan terhadap harga diri, perbuatan baik, dan kerjasama antara rekan sekerja dan bawahan.

## Hipotesis Penelitian

H1: Beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom.

H2: Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom.

H3: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom.

H4: Beban kerja, kompetensi, kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode yang bersifat deskriptif-verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:147), metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena jika independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

Pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:35), adalah metode verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang

menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

### Penentuan Ukuran Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Populasi bisa termasuk orang, tumbuhan, hewan, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Penunjang Akademik (TPA) yang berjumlah 367 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Dengan demikian apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Besarnya sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus pendapat slovin. Menurut Umar (2008:65), rumus Slovin digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel  
 N = jumlah populasi  
 e = presentase  
 kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01,

5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1. Catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 367 orang dan presisi atau tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{367}{1 + 367(0,1)^2}$$

n = 78,58 dibulatkan menjadi 79

Berdasarkan perhitungan di atas maka didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 responden

### Teknik Sampling

Cara yang dapat dilakukan dalam menentukan data yang akan diteliti yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82), teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik *probability sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:82), *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini, populasi karyawan yang digunakan yaitu pada karyawan Telkom *University* pada bagian TPA yaitu sebanyak 79 karyawan yang dijadikan sebagai responden.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam

pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang telah ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban karyawan dari setiap pertanyaan. Nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Berdasarkan uji validitas terhadap variabel persepsi beban kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas yaitu nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi karyawan dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam satu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan reliabel (nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60). Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,087 + 0,495X_1 + 0,333X_2 + 0,044X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,087	,284		-,306	,761
1 X1	,495	,153	,459	3,231	,002
X2	,333	,153	,349	2,180	,032
X3	,044	,108	,053	,404	,687

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (Statistic Program for Social Science) 20.0

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar -0,087. Artinya jika persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan Telkom University akan bernilai sebesar -0,087.
- Nilai variabel  $X_1$  yaitu persepsi beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,495, artinya jika persepsi beban kerja meningkat satu satuan, sementara kompetensi konstan dan kompensasi, maka kinerja karyawan Telkom University akan meningkat sebesar 0,495 satuan.
- Nilai variabel  $X_2$  yaitu kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,333, artinya jika kompetensi meningkat satu satuan, sementara persepsi beban kerja konstan dan

- kompensasi, maka kinerja karyawan Telkom *University* akan meningkat sebesar 0,333 satuan.
- d. Nilai variabel  $X_2$  yaitu kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,044, artinya jika kompetensi meningkat satu satuan, sementara persepsi beban kerja dan kompetensi konstan, maka kinerja karyawan Telkom *University* akan meningkat sebesar 0,044 satuan.

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan (korelasi) antara persepsi beban kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkom *University*. Hasil perhitungan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2 Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial**

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,884**	,825**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	79	79	79	79
X2	Pearson Correlation	,884**	1	,865**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	79	79	79	79
X3	Pearson Correlation	,825**	,865**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	79	79	79	79
Y	Pearson Correlation	,812**	,801**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS (Statistic Program for Social Science) 20.0

Analisa:

- Hubungan antara variabel persepsi beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,812. Dengan Interpretasi skor sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000.
- Hubungan antara variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,801. Dengan Interpretasi skor sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000.
- Hubungan antara variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,734. Dengan Interpretasi skor kuat karena berada pada interval 0,60 – 0,799.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan secara simultan, dapat dilihat dari tabel *Model Summary* dengan melihat nilai R pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 <sup>a</sup>	,692	,679	,24756

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (Statistic Program for Social Science) 20.0

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara persepsi beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkom *University* yaitu sebesar 0,832. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,832 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada pada interval 0,80 – 1,000.

### Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menghitung berapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh persepsi beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* secara parsial dapat diketahui melalui koefisien determinasi (Kd), dengan rumus:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,812)^2 \times 100\% \\ &= 65,93\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (Kd) adalah sebesar 65,93% mempunyai arti bahwa persepsi beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* sebesar 65,93% sedangkan sisanya sebesar 34,07% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya.

Lalu koefisien determinasi kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* secara parsial adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,801)^2 \times 100\% \\ &= 64,16\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (Kd) adalah sebesar 64,16% mempunyai arti bahwa kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* sebesar 64,16% sedangkan sisanya sebesar 35,84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan koefisien determinasi kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkom *University* secara parsial adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned} &= (0,734)^2 \times 100\% \\ &= 53,87\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (Kd) adalah sebesar 53,87% mempunyai arti bahwa kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* sebesar 53,87% sedangkan sisanya sebesar 46,13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya.

Adapun perhitungan secara simultan untuk menghitung berapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh persepsi beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* dapat diketahui dengan melihat nilai *R square* pada tabel model *summary*.

Berdasarkan hasil *output* SPSS, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,692 atau 69,2%. Secara simultan besar pengaruh (kontribusi) antara persepsi beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University* secara bersama-sama adalah sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis Uji t

**Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Persepsi Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,087	,284		-,306	,761
1 X1	,495	,153	,459	3,231	,002
X2	,333	,153	,349	2,180	,032
X3	,044	,108	,053	,404	,687

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (Statistic Program for Social Science) 20.0

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel persepsi beban kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 3,231. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n-k-1 = 79-3-1 = 75$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$  untuk pengujian dua pihak sebesar 1,992. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel persepsi beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar  $t_{hitung} 3,231 > t_{tabel} 1,992$ , sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara persepsi beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom University.

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 2,180. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n-k-1 = 79-3-1 = 75$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$  untuk pengujian dua pihak sebesar 1,992. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar  $t_{hitung} 2,180 > t_{tabel} 1,992$ , sesuai

dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom University.

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 0,404. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n-k-1 = 79-3-1 = 75$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$  untuk pengujian dua pihak sebesar 1,992. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar  $t_{hitung} 0,404 < t_{tabel} 1,992$ , sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom University.

## Pengujian Hipotesis Uji F

**Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Variabel Persepsi Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,317	3	3,439	56,115	,000 <sup>b</sup>
Residual	4,596	75	,061		
Total	14,913	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: SPSS (Statistic Program for Social Science) 20.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,115. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi F. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_2 = n-k-1 = 79-3-1 = 75$ , diperoleh

$F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,73 Dengan demikian  $F_{\text{hitung}}$  56,115 >  $F_{\text{tabel}}$  2,73 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara persepsi beban kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi beban kerja pada Telkom *University* termasuk ke dalam kategori tinggi. Persepsi beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,93% sedangkan sisanya sebesar 34,07% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya, artinya variabel persepsi beban kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan karena berada di interval koefisien 49% - 81% serta persepsi beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom *University* karena  $t_{\text{hitung}}$  3,231 >  $t_{\text{tabel}}$  1,992, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara persepsi beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pada Telkom *University* termasuk ke dalam kategori tinggi. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,16% sedangkan sisanya sebesar 35,84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya, artinya variabel kompetensi memiliki pengaruh yang

tinggi terhadap kinerja karyawan karena berada di interval koefisien 49% - 81% serta kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom *University* karena  $t_{\text{hitung}}$  2,180 >  $t_{\text{tabel}}$  1,992, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University*.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pada Telkom *University* termasuk ke dalam kategori tinggi. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,87% sedangkan sisanya sebesar 46,13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya, artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan karena berada di interval koefisien 49% - 81% serta kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom *University* karena  $0,404 < t_{\text{tabel}}$  1,992, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Telkom *University*.
4. Persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, artinya variabel persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan karena berada di interval koefisien 49% - 81% serta persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom *University* karena  $F_{\text{hitung}}$  44,593 >  $F_{\text{tabel}}$  2,73 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara persepsi beban kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Telkom *University*.

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan yaitu:

### 1. Aspek Praktisi

- a. Para karyawan TPA Telkom *University* disarankan untuk selalu memiliki persepsi yang positif mengenai beban kerja yang diterima sehingga beban pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan secara tepat waktu. Selain itu, dengan memiliki persepsi yang positif maka diharapkan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sehingga dapat tercipta kinerja yang baik dan optimal baik bagi diri karyawan sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi dari Telkom *University*.
- b. Langkah yang dapat dilakukan oleh pihak Telkom *University* untuk dapat memaksimalkan kompetensi karyawannya dengan tepat dapat dilakukan dengan cara, memahami *job description* yang diberikan karena dasar bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik yaitu dengan memahami *job description* atau gambaran tugas apa yang harus dilakukan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan dan dijalani oleh karyawan. Selain itu, para karyawan harus memahami target yang harus dicapai agar para karyawan dapat melihat apa saja hal yang dibutuhkan untuk mencapainya

dan mengevaluasi untuk pencapaian hasil yang sudah dicapai oleh setiap karyawan.

- c. Selain memaksimalkan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan, pihak Telkom *University* dapat meningkatkan kompensasi yang didapat oleh para karyawan yaitu dengan cara memenuhi hak – hak yang dimiliki oleh setiap karyawan, yaitu dengan memberikan gaji secara tepat waktu, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, jenjang karir sebagai apresiasi terhadap kontribusi yang karyawan berikan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
  - d. Langkah yang harus dilakukan oleh pihak Telkom *University* untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dapat dilakukan dengan cara, membuat dan memberikan sistem penilaian kinerja karyawan secara transparan dan akuntabel untuk mengetahui penyebab kinerja karyawan menurun serta memberikan informasi mengenai hal – hal apa saja yang akan dijadikan sebagai tolak ukur kinerja karyawan agar karyawan menyadari kesalahan dan melakukan evaluasi kerja.
- ### 2. Aspek Akademisi
- a. Saran bagi akademisi yaitu untuk lebih menggali kembali mengenai persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan dengan cara membaca buku – buku yang membahas dan memuat tentang persepsi beban

- kerja, kompetensi dan kompensasi.
- b. Saran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama, agar melakukan penelitian lebih lanjut, faktor – faktor selain persepsi beban kerja, kompetensi dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lain sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, John H dan Joyce A. Russel. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke – I*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, Sumainah (2016). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Jurnal Ilmu Administrasi (JAB), Vol. 37, No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari L.S. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB BATAM*. Batam : Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA. Hlm. 425.
- Renosari, S. P. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Job Insecurity*. Fakultas Psikologi UGM. Skripsi: Tidak Diterbitkan.
- Saputri, Katarina dan Sumbodo P. (2015). *Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja*. Psikodimensia Vol. 14 No. 1, Halaman 97 – 115.
- Sembiring, Yustinus. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi*. Thesis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Septawan. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wardana, H. (2008). *Peran Persepsi Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. Tesis Magister Profesi UGM.
- Sentra, 2018. Manfaat Sistem Informasi Akademik Bagi Perguruan Tinggi & Mahasiswa. <https://sevima.com/manfaat-sistem-informasi-akademik-bagi-perguruan-tinggi-mahasiswa/>
- Tosepu, 2018. Perkembangan Pendidikan Tinggi Di Indonesia. [https://www.academia.edu/36436113/Perkembangan Pendidikan Tinggi Di Indonesia](https://www.academia.edu/36436113/Perkembangan_Pendidikan_Tinggi_Di_Indonesia)