

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN**



**TESIS OLEH :**

**IRA MAYA SARI**

**0101262226026**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Ira Maya Sari  
NIM : 01012622226026  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal: Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

NIP. 195307071979032001

Tanggal: Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032002

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Ira Maya Sari  
NIM : 01012622226026  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, Januari 2024



Ketua

Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D  
NIP. 195307071979032001

Anggota

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST,MM  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ira Maya Sari  
NIM : 01012622226026  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN  
(Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan**

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

Dosen Pembimbing II : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 10 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang,

Pembuat Pernyataan



Ira Maya Sari

NIM. 01012622226026

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### QUOTE :

*“Hasbunallah wa ni'mal wakil, ni'mal maula wani'mannasir”*

Cukuplah bagi Kami Allah, sebaik-baiknya pelindung dan sebaik-baiknya penolong Kami.

- HR. Bukhari

*“Fa Inna Ma'al Usri Yusra”*

Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

- QS Al-Insyirah: 5

*“La yukallifullahu nafsan illa wus'aha”*

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.

- QS Al Baqarah: 286

Persembahan untuk :  
Suami dan anak-anak tercinta,  
Mama papa tersayang,  
Saudara-saudaraku terkasih,  
Dan teman-teman seperjuangan..

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian tesis ini yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Tesis ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat gelar Magister Manajemen Program Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner disebarakan kepada 114 responden pegawai Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pihak Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, serta memperhatikan kompensasi pegawai dan peningkatan upaya dalam memberikan kesempatan mengembangkan diri.

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, Januari 2024



Ira Maya Sari

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D** selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan tesis ini. Berkat bantuan Ibu saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** selaku Dosen Penguji dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. terima kasih banyak atas bantuan Bapak dalam proses ujian yang dilaksanakan dan telah memberikan arahan, kritik, serta saran yang membangun dalam penyelesaian tesis ini.
4. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu, dan pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.

9. **Papa Drs. Eddy Harianto, AK. M.Sc (Alm.), Mama Umsilawati**, sebagai orang tua saya dan sosok yang menjadi *role model* hidup saya dalam menempuh pendidikan selama ini. Terima kasih dengan penuh kesabaran memberikan doa, nasehat, mendidik, dan mendukung dalam setiap Langkah yang saya lakukan, sehingga saya dapat menempuh pendidikan dengan baik. Terima kasih untuk semua tetes keringat dan air matanya hingga saya bisa menjadi sosok saya yang sekarang.
10. **Bapak Waner Sinaga dan Ibu Mugiati** sebagai mertua sekaligus orang tua saya yang terus mendoakan saya dan keluarga selama ini. Terima kasih dengan penuh kesabaran memberikan doa, nasehat, mendidik, dan mendukung dalam setiap langkah yang saya lakukan, sehingga saya dapat menempuh pendidikan dengan baik.
11. **Rahmawan Sinaga, S.T dan anak-anakku tersayang Khanza Zhereta Sinaga dan Kayyisha Zhifiana Sinaga**, suami tercinta dan anak-anakku terima kasih karena senantiasa mendukung, memberikan semangat dan tak pernah lelah mendoakan sehingga saya mampu menempuh Pendidikan ini
12. **Seluruh Staf Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses belajar-mengajar selama ini.
13. **Kerabat Keluarga dan saudara-saudaraku**, terima kasih atas semua kasih perhatian dan dukungannya, serta turut membantu dalam penyelesaian pendidikan selama ini.
14. **Seluruh Teman Magister Manajemen Angkatan 52**, rekan seperjuangan selama masa perkuliahan terima kasih atas persahabatan, semangat, dan kekompakan kalian semoga kita sukses dan mencapai apa yang dicita-citakan.
15. **Teman-teman di Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dan PT PLN IP UPDK Keramasan**, terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu untuk membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.



Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya,  
membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, Januari 2024



Ira Moya Sari

## ABSTRAK

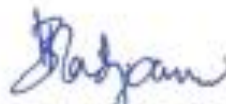
### PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

Ira Maya Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (PLN UIKSBS). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner disebarikan secara sensus kepada seluruh pegawai PLN UIKSBS yang berjumlah 114 orang sebagai responden. Data yang dikumpulkan dari instrumen kuesioner diolah menggunakan alat uji statistik dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan beban kerja berarah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UIKSBS dan hubungan kompensasi berarah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UIKSBS. Saran bagi pihak kantor PLN UIKSBS untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, dengan memperhatikan beban kerja seperti mengevaluasi kembali terkait penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan terutama di bidang pekerjaan yang yang beresiko tinggi. Serta memperhatikan kompensasi pegawai dengan mensosialisasikan aturan dan kebijakan mengenai perhitungan insentif Perusahaan kepada pegawai serta peningkatan upaya dalam memberikan kesempatan mengembangkan diri dengan cara memberikan promosi ke jabatan lebih tinggi secara adil, sesuai dengan kompetensi pegawai, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

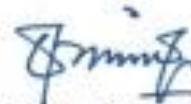
Kata Kunci: *Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D  
NIP. 195307071979032001

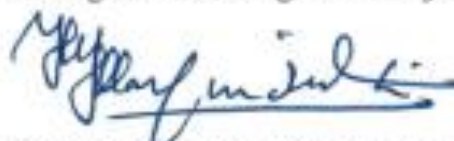
Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT PLN (PERSERO) SOUTH SUMATRA GENERATION MASTER UNIT

Ira Maya Sari

This study aims to determine and analyze the effect of workload and compensation on employee performance of PT PLN (Persero) South Sumatra Generating Unit (PLN UIKSBS). The data used in this study are primary data using a questionnaire as an instrument to measure the research variables. The questionnaire was circulated by census to all UIKSBS PLN officials whole totaled 114 people as respondents. The data collected from the questionnaire instrument was processed using statistical test tools with multiple linear regression analysis. The results showed that the workload relationship had a positive and significant direction on the performance of PLN UIKSBS employees and the compensation relationship had a positive and significant direction on the performance of PLN UIKSBS employees. The results of this study are used as input for the PLN UIKSBS office to improve and improve employee performance, by paying attention to workload such as re-evaluating the placement of employees according to their educational background, especially in high-risk work fields. As well as paying attention to employee compensation by socializing rules and policies regarding the calculation of Company incentives to employees and increasing efforts in providing opportunities for self-development by providing promotions to higher positions fairly, in accordance with employee competence, and in accordance with organizational needs.

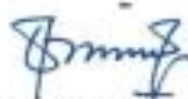
*Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance*

Chairman



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D  
NIP. 195307071979032001

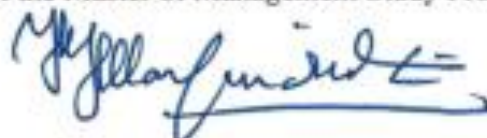
Member



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D  
NIP. 196703141993032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa:

Nama : Ira Maya Sari  
NIM : 01012622226026  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit  
Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua

Anggota



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D  
NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Ira Maya Sari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 04 Juni 1990  
Agama : Islam  
Status : Menikah  
Alamat Rumah : Jl. R. Sukanto lrg. Mesjid no 93  
RT 08 RW 04 Kel. 8 ilir Palembang 30114  
Alamat E-mail : [irayasha4@gmail.com](mailto:irayasha4@gmail.com)  
Pendidikan Formal  
SD : SD Negeri 73 Palembang (Lulus 2001)  
SMP : SMP Negeri 9 Palembang (Lulus 2004)  
SMA : SMA Negeri 6 Palembang (Lulus 2007)  
Diploma I : Universitas Sultan Ageng  
Tirtayasa Banten (Lulus 2009)  
Universitas (Strata 1) : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Jambi (Lulus 2015)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori <i>Goal Setting</i> terhadap Kinerja .....	10
2.1.2 Kinerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	12
2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 Beban Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	14
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja .....	15
2.1.4 Kompensasi .....	15

2.1.4.1	Teori Keadilan ( <i>Equity Theory</i> ) .....	15
2.1.4.2	Jenis - jenis kompensasi .....	16
2.1.4.3	Indikator Kompensasi .....	16
2.2	Hubungan variabel dengan pembentukan hipotesis .....	17
2.3	Penelitian Terdahulu .....	18
2.4	Kerangka Konseptual .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>27</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	27
3.2	Ruang Lingkup Penelitian .....	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.4	Populasi .....	28
3.4.1	Populasi .....	28
3.4.2	Sampel .....	29
3.5	Teknik Analisis .....	29
3.5.1	Uji Instrumen Penelitian .....	29
3.5.1.1	Uji Validitas .....	29
3.5.1.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.5.2	Method Successive of Interval (MSI) .....	30
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	31
3.5.3.1	Uji Normalitas .....	31
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas .....	31
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	31
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	32
3.5.4.1	Koefisien Korelasi (r) .....	32
3.5.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	34
3.5.4.3	Pengujian Hipotesis (t-Parsial) .....	34
3.5.5	Uji Kesesuaian Model .....	34
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>39</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	39
4.2	Karakteristik Responden .....	40
4.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.2.1.2	Berdasarkan Usia Responden .....	41
4.2.1.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden .....	41

4.2.1.4. Berdasarkan Masa Kerja Responden .....	42
4.2.2. Hasil Uji Validitas .....	43
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
4.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	45
4.2.4.1. Variabel Beban Kerja.....	47
4.2.4.2. Variabel Kompensasi .....	52
4.2.4.3. Variabel Kinerja.....	56
4.2.5. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	62
4.2.6. Method of Successive of Interval (MSI).....	63
4.2.7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.2.7.1. Hasil Uji Normalitas .....	63
4.2.7.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.2.7.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	65
4.2.8. Hasil Analisis Penelitian .....	67
4.2.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
4.2.8.2. Koefisien Korelasi.....	68
4.2.8.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4.2.8.4. Hasil Uji Hipotesis .....	69
4.2.8.5. Hasil Uji Parsial .....	69
4.2.8.6. Hasil Uji F (Uji Kesesuaian Model) .....	71
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
4.3.1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan .....	71
4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN, SARAN, IMPLIKASI.....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran .....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	77
5.4 Implikasi Hasil.....	77
5.4.1. Implikasi Teoritis .....	77
5.4.2. Implikasi Praktis .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel. 1.1. Realisasi Pencapaian Kinerja</b> .....	3
<b>Tabel. 1.2. Hasil Analisa Beban Kerja Tahun 2022</b> .....	4
<b>Tabel. 1.3. Hasil Survei Keterikatan Pegawai / <i>Employee Engagement Survey</i> (EES)</b> .....	7
<b>Tabel. 1.4. Hasil Survei Kepuasan Pegawai / <i>Employee Satisfaction Survey</i> (ESS)</b> .....	8
<b>Tabel. 2.1. Penelitian-Penelitian Terdahulu</b> .....	18
<b>Tabel. 3.1. Skor Pilihan Responden</b> .....	26
<b>Tabel. 3.2. Jumlah Pegawai PLN UIKSBS 2022</b> .....	27
<b>Tabel. 3.3. Definisi Operasional</b> .....	34
<b>Tabel. 4.1. Jenis Kelamin Responden</b> .....	39
<b>Tabel. 4.2. Distribusi Responden Menurut Umur</b> .....	39
<b>Tabel. 4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan</b> .....	40
<b>Tabel. 4.4. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja</b> .....	40
<b>Tabel. 4.5. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Penelitian</b> .....	41
<b>Tabel. 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian</b> .....	43
<b>Tabel. 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja</b> .....	45
<b>Tabel. 4.8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi</b> .....	50
<b>Tabel. 4.9. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja</b> .....	54
<b>Tabel. 4.10. Hasil Uji Normalitas</b> .....	62
<b>Tabel. 4.11. Hasil Uji Multikolonieritas</b> .....	63
<b>Tabel. 4.12. Hasil Uji Autokorelasi</b> .....	64
<b>Tabel. 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	65
<b>Tabel. 4.14. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)</b> .....	66
<b>Tabel. 4.15. Analisis Regresi Linier Berganda Uji Parsial</b> .....	68
<b>Tabel. 4.16. Hasil Uji F (Uji Kesesuaian Model)</b> .....	69

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1. Struktur Organisasi PLN UIKSBS .....</b>	<b>38</b>
<b>Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>89</b>
<b>Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner .....</b>	<b>92</b>
2.1 Profil Responden .....	92
2.2 Variabel Beban Kerja .....	92
2.3 Variabel Kompensasi.....	94
2.4 Variabel Kinerja Pegawai .....	96
2.5 Hasil Pengolahan Method of Successive Interval (MSI) .....	99
<b>Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian .....</b>	<b>106</b>
3.1 Profil Responden .....	106
3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	107
3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	113
3.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	116

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi pemerintahan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi (Wirawan: 2012).

PT PLN (Perusahaan Listrik Negara) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan listrik untuk keperluan masyarakat Indonesia. PLN merupakan perusahaan yang didirikan oleh pemerintah Indonesia dan bertugas sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab untuk mengatur produksi, distribusi, dan penjualan listrik di seluruh wilayah Indonesia. Selain itu, PLN juga bertanggung jawab untuk membangun, mengoperasikan dan memelihara infrastruktur kelistrikan di Indonesia, serta melakukan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan pelayanan listrik bagi masyarakat ([www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila

ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Arifuddin Mane dan Herminawaty Abubakar, 2020).

PLN memiliki visi yaitu “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.” dan misi menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, dan mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. PLN saat ini menjadi BUMN kelistrikan satu-satunya di Indonesia, dan memiliki kantor hampir di seluruh pelosok negeri agar misi mampu menerangi negeri dapat tercapai. Salah satu kantornya adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ([www.pln-uiksbs.co.id](http://www.pln-uiksbs.co.id)).

Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal khususnya di PLN UIKSBS, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Dalam melaksanakan tugasnya PLN memiliki KPI (*Key Performance Indicator*) yang harus dipenuhi setiap tahunnya. Menurut Silalahi (2021), Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018).

Kinerja PLN dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti ketersediaan dan kualitas pelayanan listrik, efisiensi operasional, kepatuhan terhadap regulasi dan standar operasional, serta pertumbuhan bisnis dan keuangan. PLN UIKSBS juga melakukan evaluasi penilaian kinerja kepada seluruh karyawannya baik dalam periode semester (6 bulan) maupun tahunan (12 bulan). Penilaian tersebut didasarkan pada kontrak kerja antara staf dan atasannya, dimana *Key Performance Indicator* (KPI) yang disepakati adalah turunan (*cascade*) dari KPI pada kontrak manajemen yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) Kantor Pusat. Nilai kinerja total yang didapatkan karyawan merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Meskipun perusahaan sudah melakukan upaya terbaik dalam peningkatan kualitas SDM, namun tetap saja kinerja pegawai belum mampu memenuhi keinginan perusahaan. Adapun realisasi pencapaian kinerja pegawai PLN UIKSBS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Realisasi Pencapaian Kinerja**

No	Tahun	Semester I	Kriteria	Semester II	Kriteria
1	2018	89.61	K2	96.65	K1
2	2019	91.13	K2	86.06	K2
3	2020	91.55	K2	100.75	K1
4	2021	86.89	K2	93.67	K2
5	2022	96.55	K1	98.28	K1

*Keterangan : K1 (Kinerja Tinggi > 95), K2 (Kinerja Menengah 85 – 95), K3 (Kinerja Rendah <85)*

*Sumber: Subid Perencanaan Perusahaan dan Kinerja PLN UIKSBS, 2023*

Beban kerja suatu unit organisasi berkaitan erat dengan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Hal ini dikarenakan beban kerja tersebut meliputi

pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan sumber daya penting dalam perusahaan. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2021).

Beban kerja di PLN UIKSBS utamanya adalah memelihara dan menjaga kehandalan mesin pembangkit dan peralatan pendukungnya, seperti turbin, generator, transformator, kabel, dan lain-lain, memastikan proses bisnis dalam memproduksi listrik yang aman berdampingan dengan masyarakat dan lingkungan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar operasional yang berlaku. Karena PLN adalah perusahaan besar dan kompleks dengan banyak departemen dan unit kerja yang berbeda, beban kerja karyawan PLN dapat sangat bervariasi tergantung pada peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

**Tabel 1.2 Hasil Analisa Beban Kerja Tahun 2022**

Unit Organisasi : PLN UIKSBS

No	Nama Jabatan	Beban Kerja	Kebutuhan FTK	FTK Eksisting	*/-	Beban Kerja Pegawai	Kriteria Beban Kerja Pegawai
1	Assistant Officer / Junior Officer Adm SDM	1.142	1	2	1	41%	<i>Low Underload</i>
2	Assistant Officer Logistik	3.328	2	2	0	119%	<i>Overload</i>
3	Assistant Engineer Pemeliharaan Pembangkit	2.751	2	1	-1	197%	<i>High Overload</i>
4	Assistant Engineer OM	3.430	4	1	-3	245%	<i>High Overload</i>

5	Assistant Officer / Junior Officer Komunikasi	1.142	2	1	-1	82%	<i>Underload</i>
6	Assistant Engineer Energi Primer	2.751	2	1	-1	197%	<i>High Overload</i>
7	Assistant Engineer Perencanaan dan Kinerja	2.751	2	1	-1	197%	<i>High Overload</i>
8	Assistant Officer / Junior Officer CSR	1.142	2	1	-1	82%	<i>Underload</i>
9	Engineer Pengelola Sistem	2.751	2	1	-1	197%	<i>High Overload</i>
10	Assistant Engineer/ Junior Engineer Predictive Maintenance	3.430	2	1	-1	245%	<i>High Overload</i>
<b>TOTAL</b>							

Sumber: Subid Talenta dan Pengembangan SDM PLN UIKSBS, 2022

Berdasar hasil Analisa Beban Kerja tahun 2022 diatas, dapat dilihat bahwa unit kerja yang mengalami beban kerja tinggi (*High Overload*) adalah di bagian Produksi subid Operasi dan Pemeliharaan. Sebaliknya di bagian non-teknis seperti ADM SDM, Komunikasi dan CSR cenderung memiliki beban kerja rendah (*Underload*).

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing- masing individu karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Mutiara et al., 2021). Salah satu beban kerja yang menantang adalah EAF (*Equivalent Availability Factor*), yaitu faktor kesiapan unit pembangkit. Nilai EAF berupa perbandingan yang didapat dari kesiapan pembangkit untuk beroperasi



(baik dalam kondisi *standby* ataupun operasi) dibagi terhadap waktu. Dari perspektif ini, terlihat jelas jika PLN sangat berfokus pada kepuasan pelanggannya, yaitu meningkatkan keandalan sistem di PLN agar pembangkit listrik siap dan handal untuk memproduksi listrik sampai ke masyarakat sehingga terwujudnya cita-cita *NO BLACKOUT* (tidak ada pemadaman listrik) dapat terwujud.

Menurut Akbar, et al.,(2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai, jika kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai cukup adil maka akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini didorong oleh hasil *Employee Engagement Survey* (ESS) tahun 2020 dimana dimensi terendah adalah *work condition* (74,30) yang mengindikasikan hasil bahwa adanya ketidakpuasan pegawai dengan kompensasi yang diterima. Hasil EES 2020 masih sama dengan hasil EES tahun 2019 yang berada dalam kategori sangat *engage* tetapi dengan angka *Employee Engagement Index* (EEI) yang menurun 4 poin dari 84 pada tahun 2019 menjadi 80. Dan meningkat 5 poin di 2021 menjadi 85. Sehingga PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (PLN UIKSBS) menilai perlunya evaluasi akan fenomena tersebut. PLN UIKSBS sendiri memiliki struktur organisasi dan *job description* yang tertuang dalam Aplikasi Manajemen Organisasi (AMOR) untuk masing-masing departemen sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Uraian pekerjaan (*job description*) merupakan suatu catatan yang dikeluarkan perusahaan

yang sistematis tentang fungsi tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu, dengan diartikan berdasarkan fakta yang ada. *Job Description* ini harus menjelaskan agar dapat berfokus ataupun berkonsentrasi pada pekerjaan itu sendiri (Recky, 2018).

**Tabel 1. 3 Hasil Survei Keterikatan Pegawai/ *Employee Engagement Survey* (EES)**

No	Tahun	Skor EES	Kategori
1	2018	79	Sangat Engage ( <i>Very Engage</i> )
2	2019	84	Sangat Engage ( <i>Very Engage</i> )
3	2020	80	Sangat Engage ( <i>Very Engage</i> )
4	2021	85	Sangat Engage ( <i>Very Engage</i> )

*Keterangan : Very Engage (79 - 100), Engage (65 – 78), Low Engage (<65)*

*Sumber: Laporan Tahunan PT PLN (Persero) Tahun 2022*

Kompensasi di PLN sendiri adalah upah atau penggantian yang diberikan kepada karyawan PLN sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Kompensasi PLN ditentukan berdasarkan kebijakan dan peraturan perusahaan, serta standar industri yang berlaku (Recky, 2018). Sebagai perusahaan milik negara, PLN juga tunduk pada regulasi pemerintah dalam menetapkan besaran kompensasi untuk karyawan. PLN menerapkan sistem remunerasi berbasis kinerja dimana besaran kompensasi final seorang pegawai mengacu pada pengukuran kinerja dengan memperhatikan beban kerja, tanggung jawab serta kinerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut. Namun terkadang pengukuran Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP) ini belum merujuk dengan penilaian kinerja yang sesuai dengan harapan Pegawai.

**Tabel 1. 4 Hasil Survey Kepuasan Pegawai / *Employee Satisfaction Survey* (ESS) Tahun 2020**

No	Dimensi	% Kepuasan Pegawai
1	Jaminan Kesehatan	89,01
2	Pengembangan Diri	90,75
3	Sistem Penilaian Unjuk Kerja	75,05
4	Sarana dan Pra-sarana Kerja	87, %

*Sumber: Subid Hubungan Industrial PLN UIKSBS, 2021*

Berdasar hasil Subid Hubungan Industrial tahun 2021, Survey Kepuasan Pegawai untuk Sistem Penilaian Unjuk Kerja pegawai merasa tidak puas karena adanya atasan yang belum memahami metode penilaian kompetensi individu dan penilaian menyeluruh (penilaian atasan serta penilaian rekan kerja) atau penilaian 360° sehingga nilai dan nominal kompensasi yang diterima sebagian pegawai kurang optimal. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak puas akan kompensasi yang diterima dengan beban kerja tinggi yang mereka kerjakan. Sementara untuk besaran kompensasi tahunan yang didapatkan oleh Pegawai PLN tergolong lebih rendah jika dibandingkan dengan perusahaan sektor energi dan migas lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengambil penelitian berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA SELATAN”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research question*) yaitu bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan sumber referensi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan beban kerja dan kompensasi pegawai.

#### **b) Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan unit kerja dan seluruh pegawai kantor induk PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumbagsel guna meningkatkan kinerja sehingga dapat disalurkan untuk perbaikan sistem beban kerja dan tunjangan pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Alfian., dan Randa Guswinta. 2023. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Lubuk Tarok.*
- Abdullah, Ma'ruf M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai.* Penerbit : Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Abdillah Willy dan Jogiyanto, 2015. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling SEM) Dalam Penelitian Bisnis*, edisi pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep Dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.
- Agripa Toar Sitepu (Universitas Sam Ratulangi Manado (2013) *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*) *Jurnal Riset, Ekonomi dan Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.* ISSN 2303- 1174 *Jurnal EMBA* 1123 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-113
- Agustiani Layu., Gunawan Bata Ilyas., Hasmin Tamsah. 2019. *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Pegawai di Lembaga Permasayarakatan Perempuan Kelas II A Sunggumina.*
- Ahmad Ahid Mudayana (Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, (2010) *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul* *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan,*

Yogyakarta ISSN : 1978-0575.

Andri Wijaya. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompensasi dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang.

Angga Prajuna., Febriani Febriani., Lenny Hasan. 2018. Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT MNC Sky Vision KPP Padang.

Arief. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di KPP Boyolali.

Arum Rihatiningsih. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepausan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Miftahul Ulum di Banjarnegara.

Aujada. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Stres Kerja PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving Ajl II.

Ayu Windar (2014) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PTt. Pos Indonesia (Persero) Malang Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) ISSN: 2337-5655. Volume: 02, Nomor: 01 April 2014

Baiq Nurmalisa., Surati., L.M Furka. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kompensasi Pegawai PT. Yaskawa Electric Indonesia.

Bawean Raunaqi Asbath. 2017. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang.

Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37

Dhini Rama Dhania, (2010).Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kompensasi (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)Volume I, No 1, Desember 2010. Universitas Mutiara Kudus

Erlina Kristanti. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja SAMSAT Mojokerto Kota.

Farid, A.NA., Haerani, S., Hamid, N., Reni, A (2019), Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Makassar. Penerbit: Hasanuddin journal of applied business and entrepreneurship, Makassar.

Febri Furqon Artadi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Merapi Agung Lestari.

Hafni Cholidah. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Frontliner di BRI Syariah Cabang Bandung.

Hasibuan, Malayu, SP. 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Husin. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Komp terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Konawe Selatan*.

- Ikhsan, M., Reni, A., Hakim, W (2019), Pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja agen melalui kompensasi : studi pada Prudential life Assurance di Makassar, Penerbit: Hasanuddin journal of applied business and entrepreneurship, Makassar.
- I, Nasedum. 2019. Hubungan Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Runag Rawat Inap BLUD RSUD Sele Be Solu Kota Sorong.
- Irawati Anindya. 2012. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Sentra Kredit Konsumen*. Diakses dari <http://www.academia.edu/3611798>
- Jogiyanto dan Abdillah.2015. *Partial Least Square (PLS) Dalam Penelitian Bisnis*, edisi Pertama, Andi Offset Yogyakarta
- Joko, Risma, Roki (Institut Sains dan Teknologi AKPRIND) (2012) dengan judul pengaruh Beban Kerja Mental dengan Menggunakan Metode NASA-TLX Terhadap Stress Kerja. Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) Periode III. ISSN: 1979-911X Yogyakarta,3 November 2012
- Karina. 2018. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompensasi dan Stress Kerja pada CV Bartec Utama Mandiri Semarang.
- Khaerul Umam 2018. *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253.
- Lili E. Lucky. 2020. Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai PT Surya Rengo Containers.



- Mandar Maju. Vanchapo, 2021. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- M, Arifin., Taher Alhabjsi., Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo).
- Mangkunegara, Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung.
- N, Lestari., I, Utama. 2017. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PT Pos Indonesia Denpasar.
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) nomor 0045.P/DIR/2017 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai.
- Pudjo wibowo, 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta)”
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Putu, Melati P. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompensasi dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

- Remond Respati Hartono., Indi Djastuti., Ismi Darmastuti. 2014. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang).
- Rena Yanti. 2023. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLHK Desa Mangsang.*
- Rivai, Veithzal, 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Human Resource Management buku 2. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Jeky K.R, 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
- Rut Umartiwi. 2017. Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dengan Work Life Balance Pegawai Bagian Produksi PT X.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung:CV
- Setiyo Utomo. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
- Simamora, H. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri Khairia, dkk. 2019. Pengaruh Manajemen Komplain dan Beban Kerja Terhadap Stres dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Aceh.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: PT Alfabet.
- (2018). Metode Penelitian Pendidikan .
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syardiansah., Maulana. 2022. Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo Aceh.
- Virginia V Runtu., Linnie Pondaag., R Hamel. 2019. Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.
- Wachid Hasyim. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kompensasi Pegawai PT. Yaskawa Electric Indonesia.
- Wahidah. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilsulselrabar UPK Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
- Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Jakarta: Salemba Empat, 2012).
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zulmaidarleni Rini Sarianti., Yuki Fitria. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.