

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENYALUR  
DAN PENGATUR BEBAN SISTEM  
MAKASSAR**

**Diajukan Oleh :  
RYAN MAULANA SAPUTRA  
4518012110**



**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar

Nama Mahasiswa : Ryan Maulana Saputra

Nomor Stambuk : 4518012110

---

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar

---

Menyetujui:

Pembimbing I

**UNIVERSITAS**

Pembimbing II

Dr.Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ryan Maulana Saputra  
Nim : 4518012110  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN  
(Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 14 Juni 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Ryan Maulana Saputra

## KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga karunia-Nya, dan tak lupa juga kita salam dan shalawat hanya tercurah pada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si
2. Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*
3. Ibu Dr. Seri Suriani, SE., M.Si selaku *Vice Rector for Resources and Support*
4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
5. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
6. Ibu Ir. Halijah Mallawang selaku Kepala Tata Usaha.
7. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

8. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si., dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan juga memberikan saya motivasi dan memberikan bantuan literasi, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
9. Kepada Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si dan Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap seminar.
10. Kepada Bapak Budianto sebagai perwakilan bagian Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
11. Kepada kedua orang tua tersayang saya yang selalu mendukung baik secara moral maupun material disertai dengan doa yang ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar.
12. Kepada kedua kakak saya yang selalu ada dan memberikan saya masukan dalam menyusun skripsi ini.
13. Kepada Sahabat saya sedari SD Fauzan Ganesha Adiputra Kaimuddin yang selalu ada dan juga memberikan masukan mengenai penyusunan skripsi ini dan juga membantu dalam plagiasi<3! terima kasih karna masih berteman dengan saya sampai detik ini. *Thank you for always being there bestieeee lovee youuu.*
14. Kepada Sahabat saya sedari SD Rakha Pradipa Bagaskara yang selalu ada dan juga memberikan masukan mengenai penyusunan skripsi ini terutama pada saat penentuan kalimat kuisisioner. *Thank you for always being there bestie.*

15. Kepada teman saya Andhika Rifky Rifaldy yang selalu ada, dan menemani dalam proses menyusun skripsi ini sekali lagi *thank you thank you and thank you for being there bestie even though we already want to finish this college thing but we just met but you make the rest of my college meaningful.*
16. Kepada Teman Kuliah saya Andi Rafly Batara Sava, Siti Puan Maharani, Firda Aprilia, Indryani Fatiha Ruslan, Farahsita Nur Permata, Carlin Kanan, Annisa Putri Amalia Sofyar, Cakra Yudha Mamarasi, dan Hasna Sri Wahyuli *thank you ya!*
17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for always strong and keep my life on my track.*

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 14 Juni 2022

Penulis

**Ryan Maulana Saputra**

***THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON  
PT. PLN (PERSERO) MAKASSAR SYSTEM DISTRIBUTION  
AND LOAD MANAGEMENT AREA***

By:

*Ryan Maulana Saputra  
Management Study Program  
faculty of Economics and Business  
Bosowa University*

***ABSTRACT***

*Ryan Maulana Saputra. 2022. Thesis. The Effect of Workload on Employee Performance on PT. PLN (Persero) Makassar System Distribution and Load Management Area is guided by Herminawaty Abubakar, and Indrayani Nur.*

*The purpose of this study is : 1) To find out the effect of working conditions on employee performance on PT. PLN (Persero) Makassar System Distribution and Load Management Area, 2) To find out the effect of working time use on employee performance on PT. PLN (Persero) Makassar System Distribution and Load Management Area and 3) To know the influence of targets that must be achieved.*

*The type of research used is quantitative. The data collection technique used was to distribute questionnaires to 45 employees as a sample of the study. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression tests, t tests, f tests and SPSS Version assisted determination coefficient tests. 25.*

*The results of this study show that: 1) work conditions partially have a positive but not significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Makassar System Distribution and Regulatory Area, 2) the use of working time has a partial effect on the positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Makassar System Distribution and Load Control Area, and 3) the targets that must be partially achieved have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Makassar System Distribution and Load Control Area. Thus the factors affecting employee performance show the result of the value of the coefficient of determination (R Square) 77% meaning that the whole of the free variables has a relationship together*

***Keywords:*** *Workload, Employee Performance*

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PENYALUR  
DAN PENGATUR BEBAN SISTEM**

**MAKASSAR**

Oleh:

Ryan Maulana Saputra

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

**ABSTRAK**

Ryan Maulana Saputra. 2022. Skripsi. Pengaruh Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar dibimbing oleh Herminawaty Abubakar, dan Indrayani Nur.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar, 2) Untuk mengetahui pengaruh penggunaan waktu kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar dan 3) Untuk mengetahui pengaruh target yang harus dicapai .

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 45 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kondisi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Sistem Makassar, 2) penggunaan waktu kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar, dan 3) target yang harus dicapai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 77% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                              | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN KORISINILAN SKRIPSI</b> .....                  | <b>iii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                  | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                      | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                    | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                   | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                               | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                             | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                    | 3           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                   | 4           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                  | 5           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                         | <b>6</b>    |
| 2.1 Kerangka Teori.....                                      | 6           |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                    | 6           |
| 2.1.2 Beban Kerja.....                                       | 6           |
| 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....      | 8           |
| 2.1.4 Indikator Beban Kerja .....                            | 9           |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan .....                                 | 10          |
| 2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..... | 10          |
| 2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan.....                        | 11          |
| 2.1.8 Evaluasi Kinerja Karyawan.....                         | 12          |
| 2.2 Kerangka Pikir.....                                      | 15          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.3 Hipotesis.....                                  | 16        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>17</b> |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....                | 17        |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data .....                     | 17        |
| 3.2.1 Jenis Data .....                              | 17        |
| 3.2.2 Sumber Data.....                              | 17        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                       | 18        |
| 3.3.1 Populasi .....                                | 18        |
| 3.3.2 Sampel.....                                   | 18        |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data .....                   | 20        |
| 3.5 Metode Analisis.....                            | 20        |
| 3.6 Definisi Operasional.....                       | 21        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>            | <b>23</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                  | 23        |
| 4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan .....                | 23        |
| 4.1.2 Sejarah Perusahaan .....                      | 23        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas ..... | 26        |
| 4.2 Deskripsi Data .....                            | 50        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden.....                  | 50        |
| 4.2.2 Tanggapan Responden .....                     | 52        |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....                       | 56        |
| 4.3.1 Analisis Deskriptif .....                     | 56        |
| 4.3.2 Analisis Linear Berganda.....                 | 59        |
| 4.4 Pembuktian Hipotesis .....                      | 62        |
| 4.4.1 Hasil Uji t (Parsial) .....                   | 62        |
| 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan) .....                  | 64        |
| 4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....           | 65        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>              | <b>69</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                | 69        |
| 5.2 Saran .....                                     | 70        |

**DAFTAR PUSTAKA.....71**  
**LAMPIRAN .....74**

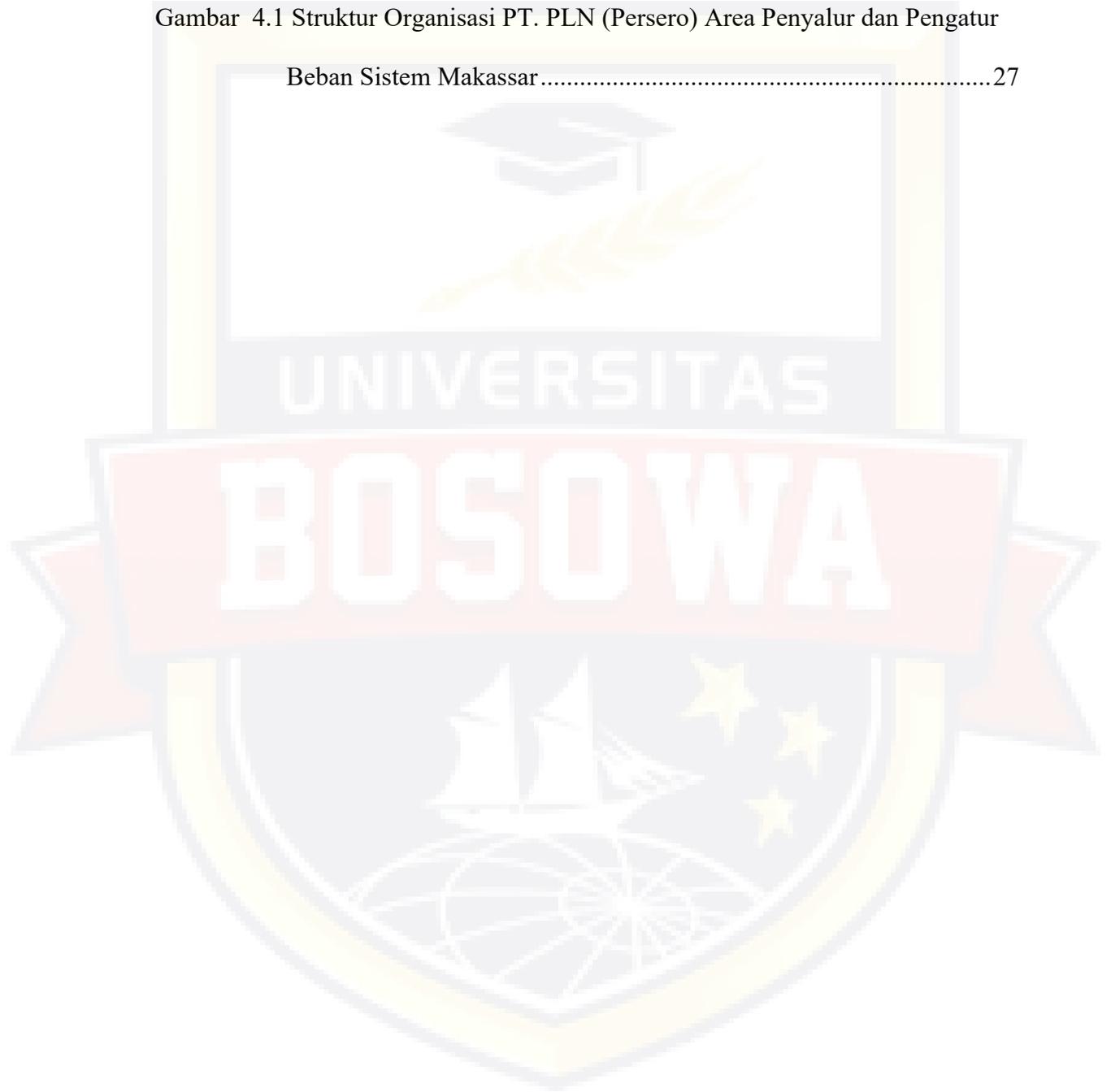


## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem 2021 ..... | 3  |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....                              | 51 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....                                      | 51 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel $X_1$ .....                          | 52 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel $X_2$ .....                          | 53 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel $X_3$ .....                          | 54 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Menegenai Variabel Y .....                              | 55 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Kondisi Pekerjaan $X_1$ .....   | 56 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas Penggunaan Waktu Kerja $X_2$ .....                                    | 57 |
| Tabel 4.9 Uji Validitas Target yang harus dicapai $X_3$ .....                                 | 57 |
| Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan Y .....   | 58 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....  | 59 |
| Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda .....   | 60 |
| Tabel 4.13 Koefisien Determinasi .....  | 62 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T).....   | 63 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....   | 65 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....  | 15 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur<br>Beban Sistem Makassar ..... | 27 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Manusia merupakan asset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia (Rolos et al, 2018). Sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan juga usahanya pada perusahaan, dengan besarnya harapan bahwa suatu perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal pada tujuan perusahaan. Menurut Nasution (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, dan juga standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja dan sikap para karyawan. Didalam penelitian ini, tidak semua faktor kinerja karyawan tersebut akan diteliti. Penulis hanya berfokus pada satu hal saja yaitu beban kerja. Menurut Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut Safitri & Astutik (2019) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja

dengan tuntutan pekerjaan yang harus diharapi. Mengingat kerja manusia masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan sehingga terjadi *overstress*. Sebaliknya tingkat beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan *understress*.

Menurut Wijaya (2017) menyatakan bahwa “beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung. Seperti Kelelahan yang dapat menurunkan tingkat produktivitas pekerjaan. Kesalahan-Kesalahan yang terjadi dan lain sebagainya”. Selain itu dilain pakar menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar bergerak dibidang energi yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis. Penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar yaitu penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak yang tidak tercapai. Namun, pada bidang tertentu beban kerja ini harus ditanggung oleh karyawan sangat besar.

Adapun Jumlah Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH PEGAWAI**  
**PT. PLN (PERSERO) AREA PENYALUR DAN PENGATUR BEBAN SISTEM**  
**2021**

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah          |
|---------------|---------------|-----------------|
| 1             | Laki-Laki     | 65 Orang        |
| 2             | Perempuan     | 15 Orang        |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>80 Orang</b> |

*Sumber : PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban, 2021 (Data Telah di Olah)*

Berdasarkan Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban dapat disimpulkan Bahwa dari jumlah 80 Karyawan 65 Orang diantaranya Laki-Laki dan 15 Orang diantaranya Perempuan. Karyawan Laki-Laki lebih banyak dikarenakan tuntutan *Jobdesk* yang membutuhkan banyaknya Karyawan Laki-Laki dibandingkan Karyawan Perempuan. PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar menyadari permasalahan dari segi beban kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kondisi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar?
2. Apakah penggunaan waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar?
3. Apakah target yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh penggunaan waktu kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana target yang harus dicapai terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut fungsi yang diinginkan di hasil penelitian berikut adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan juga sebagai praktek atas teori yang telah di pelajari pada masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan / Instansi

Peneliti Harap akan memberikan informasi mengenai beban kerja.

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai tambahan informasi bagi Bosowa terkhusus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Didalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi Sumber Daya Manusia ini memiliki peran yang sangat penting. Mulai dari pengelolaan, perencanaan, dan juga pengorganisasian dilingkungan perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan atau organisasi yang sangat penting untuk di perhatikan

Perusahaan atau organisasi sekaligus harus kita jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan Perusahaan atau organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan juga keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan penernaan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individual secara efektif dan juga efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan Bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal”.

Menurut Arifuddin Mane dan Herminawaty Abubakar (2020) Mengatakan bahwa 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

Menurut Herminawaty Abubakar, dkk (2021) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Kemampuan hubungannya dengan keterampilan, keberanian hubungannya dengan emosional dan mental, keteguhan hati hubungannya dengan motivasi diri, kreatifitas yang memerlukan sebuah inspirasi sebagai cikal bakal ide untuk menemukan peluang berdasarkan instuisi.

Menurut Hasanuddin Remmang dan Haeruddin (2017) Mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang seluk beluk mengenai keberadaan sumber daya manusia di dalam menerapkan fungsi manajemen. Setiap individu sumber daya manusia mampu dalam mengembangkan atau mengelola setiap fungsi manajemen berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu kondisi dari sebuah pekerjaan dengan uraian-uraian tugasnya yang dimana harus diselesaikan pada batas waktu yang telah di tentukan. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja yang berlebih atau terlalu sedikit “kuantitatif”. Yang timbul sebagai akibat tugas-tugas yang terlalu sedikit ataupun banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit

“kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu dalam melaksanakan suatu tugas, atau tugas yang tidak menggunakan suatu keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Menurut (Sastra, 2017) beban kerja adalah suatu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan. Lebih lanjut dikemukakan pula oleh (Sastra, 2017) bahwa pengukuran dari beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui beberapa proses penelitian dan juga pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi dari Jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan juga sumber daya manusia.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Soleman dalam (Nabawi, 2020) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja, dan juga lingkungan kerja.

#### **2. Faktor Internal**

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari beban kerja eksternal yang berpotensi akan terjainya stress, meliputi jenis kelamin, umur, status gizi, dan juga kondisi kesehatan.

### 3. Faktor Psikologis

Faktor psikologis yaitu Faktor kepercayaan, keinginan, kepuasan, motivasi, dan juga persepsi.

#### 2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengatakan bahwa ada tiga indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan.

##### 2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja ini merupakan waktu untuk mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya pada saat diluar jam kerja.

##### 3. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai merupakan suatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan.

#### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Siagian (2018) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah

suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan kerja secara optimal dan juga berbagi sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dapat dicapai.

Menurut Indrayani Nur dan Arifuddin Mane (2021) Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi konflik kerja / non-kerja.

Menurut Muhlis Ruslan (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Wibowo (2018) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan kepuasan konsumen, strategis organisasi, dan juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Dan menurut Moeheriono dalam Udriah (2018) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan ataupun kebijakan untuk mewujudkan visi, misi, sarana, dan tujuan melalui perencanaan.

#### **2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad Ras Muis (2018) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

### 1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan individu yang dimana menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini diimbangi juga dengan adanya Pendidikan yang memadai dan juga terampil dalam mengerjakan tugas tersebut.

### 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi sebuah situasi kerja. Faktor Motivasi ini merupakan kondisi mengerakakan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau kerja tersebut.

#### **2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2017) mengatakan bahwa ada lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan seberapa besar pelaksanaan ataupun tugas yang mampu dicapai dari karyawan dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

#### 2. Kualitas

Kualitas merupakan sebuah kegiatan atau perilaku yang dilakukan sesuai dengan harapan dan juga kebutuhan yang dicapai secara efektif maupun secara efisien.

### 3. Keandalan

Keandalan merupakan bagaimana karyawan tersebut dapat menjalankan sebuah tugas yang diberikan dengan baik dan benar sesuai dengan yang telah diperintahkan.

### 4. Kehadiran

Kehadiran ini berkaitan dengan kedisiplinan yang diterapkan masing-masing perusahaan maupun instansi yang terkait.

### 5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama ini adalah bagaimana para karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan juga dapat menerima masukan atau juga pendapat satu sama lain dari rekan kerja untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

#### **2.1.8 Evaluasi Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai suatu kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja Evaluasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan tersebut sudah dilaksanakan.

Menurut Hamali (2017:110) mengatakan bahwa ada delapan evaluasi kinerja sebagai berikut :

#### 1. Penilaian

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai ini diberikan untuk menilai kinerja karyawan ternilai pada umumnya ditentukan oleh

peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan juga undang-undang ketenagakerjaan.

## 2. Mengumpulkan Informasi

Mengumpulkan Informasi yaitu evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja sendiri merupakan bagian ilmu penelitian, maka dari itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan ilmu penelitian atau riset.

## 3. Kinerja

Kinerja sendiri merupakan keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri perilaku kerja, hasil kerja, dan juga sifat pribadi yang ada hubungannya dengan dunia pekerjaan.

## 4. Ternilai

Ternilai adalah karyawan yang telah dinilai oleh penilai. Ternilai adalah dapat berupa karyawan, tim kerja, ataupun kelompok karyawan.

## 5. Dokumentasi Kinerja

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis oleh manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang mengevaluasi, melukiskan, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan juga bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

#### 6. Membandingkan Kinerja Ternilai dengan Standar Atasannya

Standar kinerja merupakan ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik atau buruknya kinerja karyawan yang telah dinilai. Evaluasi kinerja ini tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

#### 7. Dilakukan Secara Periodik

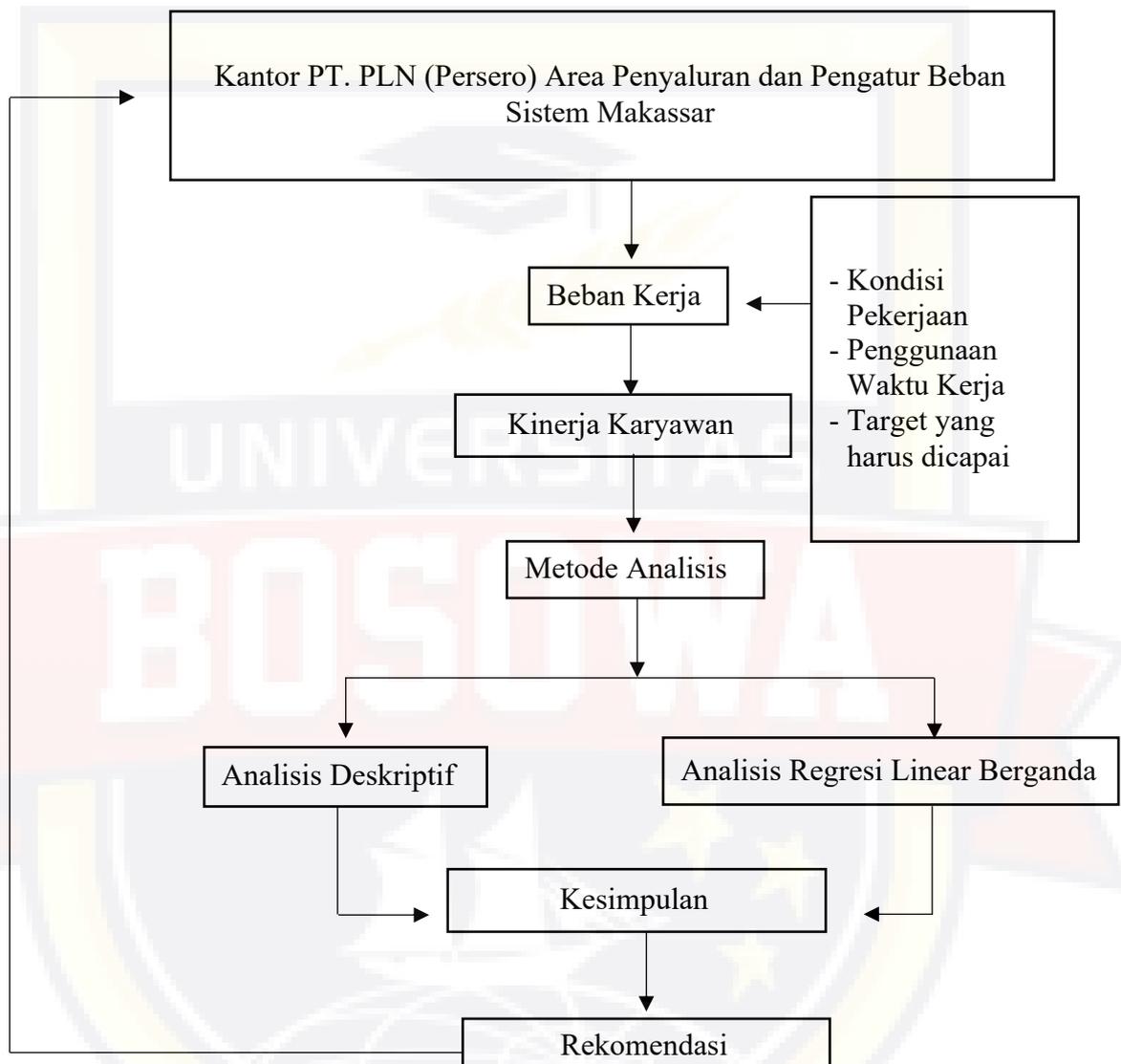
Waktu pelaksanaan dari penilai kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan juga organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilakukan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan juga tahunan)

#### 8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil evaluasi dari kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Hasil dari informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi Kinerja ini merupakan tujuan antara dan bukan dijadikan sebagai tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik dapat digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruh dapat digunakan untuk memberikan demosi.

## 2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas maka, hipotesis

dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa kondisi pekerjaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem

H2 : Diduga bahwa penggunaan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem

H3 : Diduga bahwa target yang harus dicapai berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Makassar yang terdapat pada Jalan Letjen Hertasing No.Blok B. bergerak pada bidang energi. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama empat bulan (Bulan Februari sampai dengan April 2022).

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

###### **1. Kuantitatif**

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode pengumpulan data dalam bentuk angket.

###### **2. Kualitatif**

Peneliti kualitatif merupakan penelitian yang digunakan pada kondisi ilmiah (eksperimen) yang dimana peneliti tersebut sebagai instrumen. Penelitian kualitatif ini peneliti harus memiliki kemampuan komunikasi dalam bentuk wawancara yang baik.

##### **3.2.2 Sumber Data**

###### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti ini langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan pada PT.

PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem. Peneliti menggunakan hasil pengisian kuisisioner . Pemberian kuisisioner ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2022. Namun, Sehubungan dengan adanya pandemi Covid-19 peneliti tidak dapat melakukan pemberian kuisisioner secara langsung sehingga peneliti melakukan pemberian kuisisioner menggunakan *Google Form*.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain ataupun lewat dokumen. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem, dan Data Beban Kerja 2021 Karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Makassar yang berjumlah 80 orang dari seluruh divisi dalam perusahaan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut.

Menurut Aloysius Ranga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28) mengatakan bahwa rumus slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran pada sampel penelitian dengan rumus slovin ini dapat ditentukan melalui nilai tingkat kesalahan yang dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil juga jumlah sampel yang telah diambil.

Sampel penelitian ini merupakan gambaran umum pada populasi yang mampu mewakili populasi yang diamat. Berikut ini adalah rumus menurut Aloysius Ranga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28) rumus slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{80}{1 + 80 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{80}{1,8}$$

$$= 45$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e :Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pada penarikan sampel yang masih dapat diinginkan, disini penulis menggunakan 10%

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini merupakan suatu penelitian yang dilaksanakan sebagai pendekatan pengumpulan data yang sesuai pada lapangan.

#### 2. Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan cara teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan studi terhadap buku, literatur, catatan, dan juga laporan yang ada dengan hubungannya pada masalah yang dipecahkan.

#### 3. Dokumentasi (*Documentation Research*)

Penelitian dokumentasi ini merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan suatu data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 3.5 Metode Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan bagaimana data yang sudah dikumpul.

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel

independen terhadap variabel dependen tersebut. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_1b_2b_3$  : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

$X_1$  : Kondisi pekerjaan

$X_2$  : Penggunaan waktu kerja

$X_3$  : Target yang harus dicapai

e : *Error*

### 3.6 Definisi Operasional

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari sebuah pekerjaan dengan uraian-uraian tugasnya yang dimana harus diselesaikan pada batas waktu yang telah di tentukan. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja yang berlebih atau terlalu sedikit “kuantitatif”.

## 2. Kondisi Pekerjaan ( $X_1$ )

Kondisi pekerjaan merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan.

## 3. Penggunaan Waktu Kerja ( $X_2$ )

Penggunaan waktu kerja ini merupakan waktu untuk mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya pada saat diluar jam kerja.

## 4. Target yang harus dicapai ( $X_3$ )

Target yang harus dicapai merupakan suatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan.

## 5. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar yang beralamat di jalan hertasning blok B, Makassar Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan April 2022.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

###### **Visi**

“Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.”

###### **Misi**

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

##### **4.1.2 Sejarah Perusahaan**

Berawal pada akhir abad ke-19, bidang pabrik gula dan juga pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak pada bidang pabrik gula dan juga pabrik the mendirikan

pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942 sampai 1945 terjadi peralihan pengelolaan terhadap perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang pada Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan tersebut kembali terjadi pada akhir Perang Dunia II pada bulan Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada pihak sekutu.

Kesempatan kali ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan juga buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan juga Gas yang bersama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada Tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan juga kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, dua perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan juga Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Listrik Umum Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status Perusahaan

Listrik Negara (PLN) beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga saat ini.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sistem Makassar merupakan salah satu unit organisasi dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Sulawesi yang memiliki proses bisnis utama dalam hal pengatur beban yang mengalir melalui saluran transmisi 150 kV, 70 kV dan 30 kV. Adapun pembentukan organisasi PLN UP2B Sistem Makassar telah mengalami beberapa perubahan dari awal terbentuknya organisasi ini sesuai dengan Keputusan Direksi yang dikeluarkan, yaitu :

- a. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 007.K/ 023/ DIR/ 1990 tentang Pembentukan organisasi PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sistem Sulawesi
- b. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.332.K/010/DIR/2003 yang memuat tentang perubahan nama menjadi Area Penyaluran dan Pengatur Beban (AP2B) Sistem Sulsel
- c. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.134.K/010/DIR/2004 tentang penetapan tingkat organisasi unit pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.
- d. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.728.K/DIR/2013 tentang pembubaran organisasi PT PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban (AP2B) Sistem Sulselrabar pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

- e. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.730.K/DIR/2013 tentang organisasi PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

Dengan pembentukan UP2B Sistem Makassar diharapkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan baik di sisi hulu (Perusahaan Pembangkit) maupun di sisi hilir (Distribusi) akan meningkat. Wilayah Operasi UP2B Sistem Makassar meliputi Sistem Sulsel, Sulselbar serta Sultra. UP2B Sistem Makassar, dipasok oleh empat UPDK (4) UPDK Tello, UPDK Bakaru, UPDK Kendari dan UPDK Punagaya serta beberapa pembangkit listrik swasta dan pembangkit listrik sewa yang disalurkan melalui enam puluh enam (66) Gardu Induk dan melayani sistem Sulbagsel (Sulawesi Bagian Selatan) yang meliputi 2 (dua) wilayah yaitu sebagian besar wilayah sulselrabar dan sebagian kecil wilayah Sulutenggo.

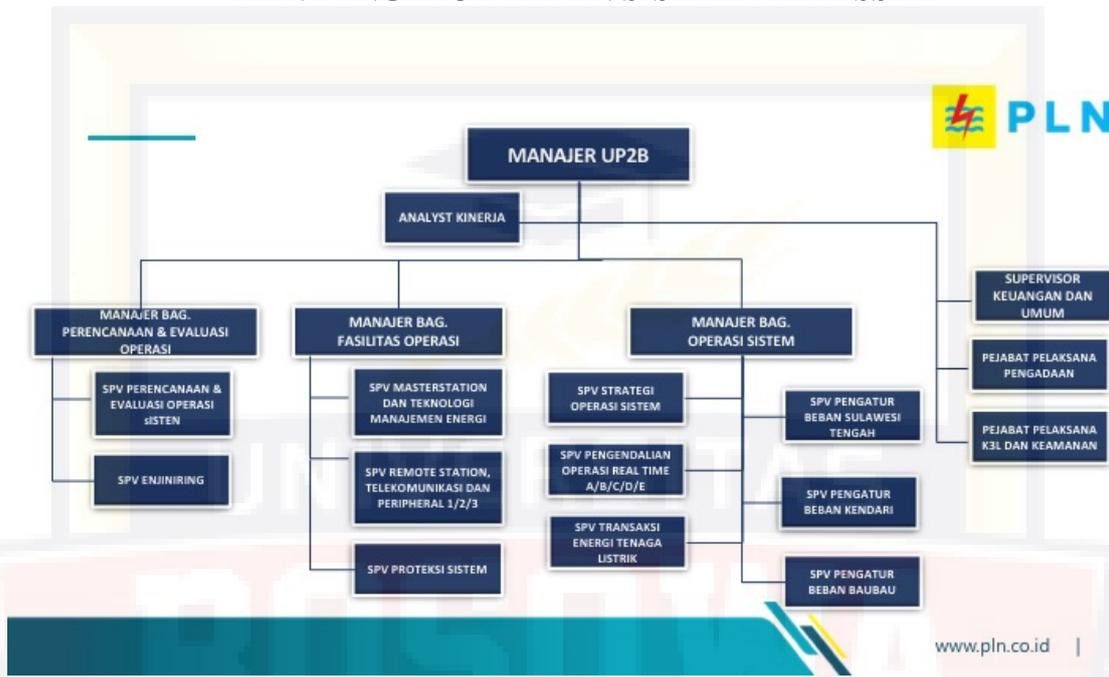
UP2B mengendalikan pengaturan operasi :

- a. Unit-unit pembangkit yang terinterkoneksi pada Sistem Sulbagsel dan Sistem Bau Bau.
- b. Gardu Induk 150 kV, 70 kV, dan 30 kV.
- c. Transmisi 150 kV, 70 kV, dan 30 kV.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar :

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PT. PLN (PERSERO) AREA PENYALUR**  
**DAN PENGATUR BEBAN SISTEM MAKASSAR**



Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut

:

### 1) Job Description

#### a. Manajer UP2B

1. Bertanggung jawab atas pengelolaan operasi sistem penyaluran, supervisi operasi, sistem, rencana operasi sistem, pemeliharaan SCADATEL dan otomasi gardu induk sesuai standar untuk menghasilkan mutu dan keandalan berbasis pada aspek K3L dan pencapaian target kinerjanya yang telah ditetapkan

2. Merencanakan dan menyusun program kerja unit pelaksana pengatur beban sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran (RKA) unit pelaksana
3. Merencanakan dan mengendalikan operasi sistem tegangan tinggi serta membuat analisa dan evaluasi terhadap operasi sistem dan menyusun *Standard Operation Procedure (SOP)* operasi sistem untuk mencapai kondisi sistem yang andal, berkualitas dan efisien
4. Melakukan koordinasi dengan Unit Pelaksana Transaksi saat pemeliharaan instalasi operasi sistem
5. Mengkoordinir proses niaga *Transmission Service Agreement (TSA)*, *Power Sales Agreement (PSA)*, dan MVA Available sesuai yang telah ditetapkan
6. Melaksanakan pemeliharaan SCADATEL, otomasi gardu induk, fasilitas operasi (*Master Station*) dan sarana pendukung lainnya
7. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan penyaluran dan pengatur beban termasuk koordinasi terkait dengan perijinan
8. Mengelola dan mengembangkan SDM di Unitnya dengan melaksanakan *Coaching*, *Mentoring* dan *Counseling (CMC)* selaras dengan kebijakan MSDM-BK

9. Mengimplementasikan Tata Kelola Operasi Sistem Penyaluran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berbasis Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L).

b. Analyst Kinerja

1. Memastikan terlaksananya sistem pengendalian manajemen distribusi (berupa konsultasi dan supervisi manajemen keuangan, manajemen teknik, dan manajemen sumber daya manusia) serta memberikan laporan pengendalian dan saran perbaikannya, serta bertanggung jawab atas hasil evaluasi, analisa kinerja dan efisiensi perusahaan melalui koordinasi dengan bidang dan unit-unit untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan dan kebijakan manajemen
2. Mengelola dan mensupervisi kontrak manajemen masing-masing bidang sesuai dengan program kerja perusahaan
3. Menggagas rekomendasi menyangkut proses bisnis dan operasional sesuai tema strategis Unit
4. Menggagas, memfasilitasi dan memastikan tereksekusinya tindak lanjut OFI/AFI KPKU
5. Menyusun, menyempurnakan, dan memastikan implementasi prosedur kerja pada proses bisnis inti (Distribusi dan Niaga)

1) Supervisor Keuangan dan Umum

1. Mengelola administrasi umum yang meliputi fungsi sumber daya manusia, sekretariat dan dokumentasi, *corporate social responsibility* (CSR) dan komunikasi, logistik dan fasilitas umum dan aset dengan

berbasis manajemen risiko untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi melaksanakan dan memastikan proses pekerjaan fungsi anggaran keuangan dan akuntansi sesuai prosedur yang ada dengan berbasis manajemen risiko agar target kinerja yang ditetapkan tercapai

2. Melaksanakan pengelolaan transaksi keuangan, perpajakan dan transaksi akuntansi untuk memastikan keakuratannya sesuai peraturan yang berlaku serta mendukung efektifitas anggaran dan laporan keuangan
3. Memonitoring penggunaan anggaran sesuai SKKI dan SKKO yang telah ditetapkan agar efektif dan efisien
4. Menyusun rencana kebutuhan tunai dengan mengacu kepada RKAP yang ditetapkan agar *cash flow* keuangan terjaga.
5. Memverifikasi keabsahan dan kelengkapan berkas/dokumen tagihan sesuai syarat pembayaran
6. Memverifikasi perhitungan jenis pajak yang akan dipotong dalam setiap transaksi keuangan
7. Memverifikasi *Entry data* transaksi keuangan dalam program aplikasi keuangan untuk memperoleh data yang akurat dan tepat waktu
8. Menyimpan dokumen Bank Garansi dan surat berharga lainnya
9. Memonitor dan melakukan perhitungan potongan pajak pada berkas tagihan dan pemungutan, penyetoran dan pelaporan pajak-pajak untuk tertib administrasi
10. Mengendalikan penggunaan cas card sesuai kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.

11. Mengevaluasi dan memeriksa kembali atas transaksi transaksi yang sudah diinput dlm aplikasi SAP sebelum dibuat laporan keuangan
12. Mengevaluasi dan mengirimkan usulan Penghapusan dari Aktiva Tetap Operasi menjadi Aktiva Tetap Tidak Beroperasi ke Kantor induk P2B
13. Memastikan hasil audit pajak telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
14. Monitoring aktiva tetap, ATTB, material persediaan dan extracomtable.
15. Mengimplementasikan hubungan industrial, alihdaya, data kepegawaian, administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pensiun sesuai dengan ketentuan
16. Mengimplementasikan pengelolaan Material Management
17. Mangawasi pekerjaan bangunan dan halaman kantor dan pengawas ketenagakerjaan alih daya

## 2) Pejabat Pelaksana Pengadaan

1. Mengkordinir, mengevaluasi dan juga menganalisa prosres pelaksanaan pengadaan barang/jasa dengan berbasis manajemen risiko agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
2. Mengkoordinasikan analisis terhadap lingkup pengadaan barang/jasa yang akan dilakukan
3. Mengkoordinasikan penyusunan jadwal pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa
4. Mengkoordinasikan pembuatan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) untuk diusulkan penetapannya oleh Pengguna Barang/Jasa

5. Mengkoordinasikan proses pengumuman/undangan kepada Calon Penyedia Barang/Jasa.
6. Mengkoordinasikan evaluasi calon Penyedia Barang/Jasa yang akan diundang tidak termasuk dalam Daftar Hitam (*Black List*) PLN
7. Mengkoordinasikan penilaian kualifikasi calon Penyedia Barang/Jasa dalam hal pengadaan melalui prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki DPT
8. Mengkoordinasikan pelaksanaan penjelasan pengadaan (*Aanwijzing*).
9. Melakukan evaluasi terhadap dokumen penawaran
10. Mengkoordinasikan negosiasi untuk Pengadaan Barang/Jasa dengan Metode Pelelangan Terbatas, Pelelangan Terbuka atau Penunjukan Langsung
11. Melaporkan hasil proses pengadaan barang/jasa kepada Atasan Langsung selanjutnya untuk disampaikan kepada *Value for Money Committee* untuk pengadaan barang/jasa yang memerlukan rekomendasi *Value for Money Committee*
12. Mengkoordinasikan pembuatan BA pelelangan gagal
13. Menyiapkan usulan calon pemenang (Penyedia Barang/Jasa) kepada PenggunaBarang/Jasa setelah mendapatkan rekomendasi dari *Value for Money Committee*
14. Mengumumkan pemenang
15. Menjawab sanggahan dari Calon Penyedia Barang/Jasa
16. Menyiapkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa (SPPBJ)

17. Mengkoordinasikan pelaksanaan *Contract Discussion Agreement* (CDA), bila diperlukan

18. Menyiapkan draft Perjanjian/Kontrak

19. Mengkoordinasikan pendokumentasian proses Pengadaan Barang/Jasa dengan tertib

20. Mengkoordinasikan penyusunan laporan secara berkala

21. *Contract Signing* (Persen)

22. Rata-rata penerbitan SPK/ Kontrak Pengadaan Langsung (Persen)

23. Rata-rata Efisiensi Nilai Kontrak Pengadaan Langsung (Persen)

24. Rata-rata Penerbitan nilai kontrak pelelangan terbuka (Persen)

25. Rata-rata Efisiensi kontrak pelelangan terbuka (Persen)

26. Pemenuhan Implementasi TKDN (persen)

27. Tindak Lanjut Temuan Auditor Pelaksana Pengadaan (Persen)

28. Pemenuhan Maturity Level Kepatuhan (Persen)

### 3) Pejabat Pelaksana K3L dan Keamanan

1. Mengkoordinasikan strategi dan kebijakan di bagian K3, keamanan dan lingkungan (pelaksanaan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup serta kerawanan sosial disekitar instalasi) dengan berbasis manajemen risiko, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, untuk tercapainya target kinerja perusahaan dan kecelakaan kerja nihil (*zero accident*) serta kondisi lingkungan aman, tertib dan terkendali di unit pelaksana

2. Mengkoordinir dan Mengevaluasi program kerja K3L sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)

Unit Pelaksana

3. Mengkoordinir dan Mengevaluasi Identifikasi Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Resiko (IBPPR), identifikasi kesehatan kerja, pengelolaan lingkungan kerja, manual prosedur (SOP / IK / Checklist / Formulir / Job Safety Analysis / Ijin Kerja) dalam pengelolaan K3, ketersediaan kelengkapan peralatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan standar yang berlaku serta memastikan Implementasi Sistem Manajemen K3 (SMK3)
4. Mengkoordinir dan mengevaluasi pelaksanaan investigasi kecelakaan (Kecelakaan Kerja, Kecelakaan Instalasi dan Kecelakaan Masyarakat Umum) termasuk memastikan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi hasil investigasi kecelakaan
5. Mengkoordinir dan mengevaluasi identifikasi keamanan, kerawanan social dan lingkungan serta pengendalian resiko keamanan, manual prosedur keamanan (SOP/IK/Checklist/Formulir) dalam pengelolaan keamanan dan memastikan Implementasi Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) pada OBVIT dan OBVITNAS
6. Mengarahkan pelaksanaan sosialisasi edukasi Keselamatan Ketenagalistrikan kepada masyarakat di dalam wilayah kerja

7. Mengkoordinir dan mengevaluasi, terkait dengan Kesesuaian Izin Lingkungan dengan Dokumen Lingkungan (DELH) dan Dokumen Pengelolaan Lingkungan Hidup (DPLH)
8. Mengkoordinir dan mengevaluasi program kerja Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)
9. Membina hubungan kerjasama dengan stakeholder yang terkait dengan K3L (DISNAKERTRANS, Badan Lingkungan Hidup Daerah (BLHD), Kementerian Lingkungan Hidup (KLH), Kepolisian, TNI, BNPT dan Institusi Akademik)
10. Mengelola dan mengembangkan SDM di bidangnya dengan melaksanakan Coaching, Mentoring dan Counseling (CMC) selaras dengan kebijakan MSDM-BK

c. Manajer Bagian Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem

1. Mengelola fungsi operasi sistem yang meliputi perencanaan (ROT, ROB) dan pengembangan sistem, analisa & evaluasi operasi sistem (EOT, EOB) serta merencanakan, mereview dan mendesain proteksi sistem dengan berbasis manajemen risiko agar diperoleh kontinuitas dan keandalan operasi sistem
2. Mengelola fungsi *engineering* yang meliputi proses evaluasi, analisa dan kesiapan dokumen lelang untuk proses pengadaan barang dan jasa serta mengelola dan memberikan persetujuan *approval drawing* dan *as built drawing* untuk meningkatkan progres fisik pekerjaan

3. Merencanakan kegiatan berbasis risiko (ERM) dan kinerja excellent pada Bagian Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem agar diperoleh keandalan dan mutu yang optimal.
4. Mengkoordinasikan perencanaan operasi sistem tegangan tinggi untuk menjaga mutu dan kontinuitas penyaluran tenaga listrik.
5. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi rencana pekerjaan dengan BOPS/KIT/Distribusi/UIP dan Transmisi untuk menjaga keamanan operasi.
6. Merencanakan pengembangan dan perkuatan operasi sistem
7. Mensupervisi penyusunan desain *Engineering* untuk pengembangan investasi dan operasi
8. Mengelola penyusunan *Bill Of Quantity* (BOQ), Rencana Anggaran Biaya (RAB), TPG dan RKS untuk proses pelaksanaan SKI dan SKO dengan mengimplementasikan Spesifikasi Teknik sebagai acuan Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam proses pelelangan
9. Mengevaluasi jadwal pemeliharaan pembangkit sistem 150 kV dan 70 kV dan penyaluran tegangan tinggi agar diperoleh keandalan operasi sistem yang optimal.
10. Mengevaluasi data gangguan dan data operasi sistem untuk memperbaiki strategi operasi dan kinerja.
11. Mengevaluasi perubahan konfigurasi jaringan/ kondisi beban dan instalasi baru untuk mendapatkan kondisi sistem yang handal.

12. Mengevaluasi dokumen *Approval Spesifikasi Teknis / Technical Particular Guarantee* (TPG) dan *Schematic Drawing As Built Drawing* untuk pedoman implementasi pelaksanaan pekerjaan.

13. Mengkoordinir pembuatan laporan evaluasi operasi bulanan dan tahunan

14. Mengkoordinir pembuatan rencana *declare* Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) Tegangan ke PLN Distribusi sebagai kualitas pelayanan.

15. Mengkoordinir serta mengendalikan hasil pelaksanaan tugas-tugas sub bidang fungsi enjiniring yang terdiri atas survey, penyusunan spesifikasi, teknik panduan rancang bangun dan RAB, agar diperoleh hasil yang memenuhi terhadap standard dan mutu yang telah ditetapkan.

16. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui *Coaching, Mentoring, Counseling* dan *Knowledge Management* untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan.

17. Mengkoordinasikan rencana dan desain proteksi sistem untuk menjaga keamanan operasi system.

18. Menyusun laporan secara berkala sesuai bidang tugasnya sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

#### 1) Supervisor Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem

1. Mengkoordinasikan perencanaan operasi sistem dan mitigasi operasi terkait rencana pekerjaan pemeliharaan unit pembangkitan, penyaluran dan distribusi untuk dituangkan ke dalam ROT, ROB, mengkoordinasikan fungsi analisa dan evaluasi operasi sistem untuk reencana pengembangan sistem serta merencanakan, mendesain proteksi

sistem di wilayah kerjanya dengan berbasis manajemen risiko agar semua operasi sistem dapat terprogram dengan baik dan dapat dipergunakan sebagai acuan operasi sistem tenaga yang memenuhi kriteria keandalan, mutu dan ekonomis

2. Mengkoordinasikan analisa operasi sistem yang meliputi evaluasi operasi tahunan, dan evaluasi bulanan, untuk evaluasi unit pembangkitan dan evaluasi pemeliharaan sistem penyaluran serta mengevaluasi *defense scheme* yang terpasangi wilayah kerjanya agar semua operasi sistem dapat terprogram dengan baik dan dapat dipergunakan sebagai acuan operasi sistem tenaga yang memenuhi kriteria sekuriti mutu dan ekonomi
3. Merencanakan kegiatan Bidang Perencanaan Operasi Sistem agar diperoleh keandalan dan mutu yang optimal.
4. Menyiapkan ROT dan ROB untuk kesiapan operasi sistem untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman.
5. Menyiapkan jadwal Rencana Kerja Pemeliharaan untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman.
6. Menyusun Studi *Contingency* rencana pemeliharaan pembangkit 150/ 70 kV dan Rencana pemeliharaan Penyaluran
7. Menyiapkan rencana perubahan konfigurasi Jaringan/Kondisi beban dan Instalasi baru untuk mendapatkan kondisi sistem yang andal.
8. Mengendalikan pengelolaan database yang terkait perencanaan operasi (JALUR), sehingga tersedia *database* mutakhir yang valid.
9. Menyiapkan penyusunan perusahaan waduk PLTA 150 kV dan 30 kV

10. Menyiapkan rencana dan desain proteksi system untuk menjaga keamanan operasi system.
11. Menyiapkan Data rencana declare Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) Tegangan ke PLN Distribusi sebagai kualitas pelayanan
12. Mengevaluasi dan memvalidasi hasil pengolahan data rencana dan realisasi pemeliharaan penyaluran, analisa dan evaluasi gangguan penyaluran, analisa dan evaluasi realisasi penyaluran terhadap rencana penyaluran pada periode bulanan dan tahunan untuk mengendalikan pencapaian kinerja operasi sistem
13. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui *Coaching, Mentoring, Counseling* dan *Knowledge Management* untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan
14. Mengkoordinasikan penyusunan laporan secara berkala sesuai bidang tugasnya sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas

## 2) Supervisor *Engineering*

1. Mengkoordinir proses evaluasi dan analisa harga satuan rencana anggaran biaya (RAB), menyusun dokumen lelang untuk pengadaan barang/jasa serta mengkoordinir supervisi dokumen *approval drawing* dan *as built drawing* dengan berbasis manajemen risiko untuk meningkatkan progres fisik implementasi pekerjaan setelah terkontrak
2. Mensupervisi penyusunan Desain Enjiniring untuk pengembangan investasi dan operasi

3. Mengelola penyusunan *Bill of Quantity* (BOQ) dan HPE untuk proses pelaksanaan SKI dan SKKO dengan mengimplementasikan Spesifikasi Teknik sebagai acuan Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam proses pelelangan.
4. Mengevaluasi Usulan RAB dan BOQ dari pengusul untuk pengadaan langsung
5. Mengelola penyusunan Rencana Kerja dan Syarat-syarat (RKS) / *Term of Reference* (TOR) sebagai acuan Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam proses pelelangan.
6. Mengelola penyusunan Spesifikasi Teknis / *Technical Particular Guarantee* (TPG) sebagai acuan Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam proses pelelangan.
7. Mengevaluasi dokumen *Approval Spesifikasi Teknis / Technical Particular Guarantee* (TPG) kontrak untuk pedoman implementasi pelaksanaan pekerjaan
8. Mengevaluasi dokumen *Approval Drawing* dan design review untuk pedoman pelaksanaan pekerjaan
9. Mengevaluasi dokumen *Approval As Built Drawing* untuk implementasi hasil pelaksanaan pekerjaan
10. Memverifikasi rencana pengadaan barang / jasa
11. Memverifikasi hasil proses rencana pengadaan kepada atasan langsung untuk disampaikan pada VFM komite (*Value For Money*) *committee* dan disahkan oleh pengguna

12. Memverifikasi dokumen RKS (rencana kerja dan syarat-syarat) pelaksanaan untuk diusulkan ke pengguna

13. Memverifikasi HPE (Harga Perkiraan *Engineering*)

14. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui *Coaching, Mentoring, Counseling* dan *Knowledge Management* untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan

15. Mengkoordinasikan penyusunan laporan secara berkala sesuai bidang tugasnya sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas

d. Manajer bagian Fasilitas Operasi

1. Tercapainya pengawasan dan evaluasi fungsi PRODATEL (Proteksi, SCADA, dan Telekomunikasi), Lingkungan dan Keselamatan Ketenagalistrikan, pengoperasian dan pemeliharaan serta pengembangan sistem SCADA, Telekomunikasi, Catu Daya, DFR, PMU, dan proteksi sistem beserta fasilitas pendukung lainnya (Genset, UPS, AC/DC Supply, PABX, Master DFR) di unit pelaksana pengatur beban dengan berbasis manajemen risiko

2. Menyusun RKAU dan ERM berbasis risiko dan kinerja excellent untuk Fungsi SCADA, Telekomunikasi, Catu Daya, DFR, PMU dan Proteksi Sistem di Unit Pelaksana Pengatur Beban

3. Melaksanakan dan mengevaluasi SKK berbasis risiko dan kinerja excellent untuk Fungsi SCADA, Telekomunikasi, Catu Daya, DFR, PMU dan Proteksi Sistem di Unit Pelaksana Pengatur Beban

4. Memantau, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemeliharaan hardware dan software Master Station, Catu Daya, Remote Terminal Unit, Sistem Otomasi Gardu Induk di Unit Pelaksana Pengatur Beban
  5. Memantau, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemeliharaan Telekomunikasi, Teleproteksi di Unit Pelaksana Pengatur Beban
  6. Memantau, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemeliharaan proteksi sistem dan DFR di Unit Pelaksana Pengatur Beban
  7. Merencanakan, mengkoordinasikan dan Mengevaluasi pengembangan Fungsi SCADA, Telekomunikasi, Catu Daya, DFR, dan Proteksi Sistem di Unit Pelaksana Pengatur Beban
  8. Melaksanakan fungsi user pengadaan di Unit Pelaksana Pengatur Beban
  9. Memonitor pengendalian pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang dan jasa agar sesuai dengan kontrak
  10. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling* untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan.
- 1) Supervisor *Master Station* dan Teknologi Manajemen Energi
    1. Merencanakan, melaksanakan, memonitor, dan mengevaluasi pekerjaan O&M serta pengembangan peralatan SCADA dan catu daya *Master Station* dengan berbasis manajemen risiko, agar diperoleh hasil untuk kerja yang memenuhi standar dan mutu yang telah ditetapkan
    2. Menyusun perencanaan pengadaan suku cadang dan alat kerja Master Station, Catu Daya, UPS, dan Genset.

3. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi perbaikan ketidaknormalan fungsi perangkat keras dan lunak Master Station.
4. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pemutakhiran Database SCADA, State Estimator
5. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi perbaikan gangguan Database SCADA, State Estimator dan catu daya
6. Merencanakan, melaksanakan dan Mengevaluasi Instruksi Kerja (IK) pemutakhiran dan perbaikan Database SCADA, State Estimator dan catu daya Master
7. Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Anggaran Operasi dan Investasi untuk meningkatkan kinerja Unit Pelaksana Pengatur Beban
8. Melakukan pengendalian pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang dan jasa agar sesuai dengan kontrak
9. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui *Coaching*, *Mentoring*, dan *Counseling* untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan.

2) Supervisor *Remote Station*, Telekomunikasi dan Periphera 1/2/3

1. Merencanakan, melaksanakan, memonitor, dan mengevaluasi pekerjaan O&M serta pengembangan SCADA GI, telekomunikasi, periphera dan catu daya GI dengan berbasis manajemen risiko, agar diperoleh hasil untuk kerja yang memenuhi standar dan mutu yang telah ditetapkan
2. Mengusulkan, melaksanakan pemeliharaan peralatan SCADA GI telekomunikasi, periphera serta melakukan perbaikan untuk kerja

peralatan RTP yang optimal sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan yang berbasis manajemen risiko

3. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pemeliharaan Telekomunikasi dan Peripheral di Unit Pelaksana Pengatur Beban
4. Evaluasi jadwal pemeliharaan peralatan Telekomunikasi Site Tersebar
5. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pemutakhiran Database RTU dan SOGI sesuai kondisi terkini jaringan
6. Membuat laporan realisasi pemeliharaan Remote Station
7. Mengusulkan pekerjaan terkait pengembangan dan perbaikan peralatan Telekomunikasi, Remote Statuin dan Peripheral
8. Melakukan Verifikasi Dokumen pendukung persyaratan pembayaran sesuai dengan kontrak
9. Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Anggaran Operasi dan Investasi untuk meningkatkan kinerja Unit Pelaksana Pengatur Beban
10. Melakukan pengendalian pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang dan jasa agar sesuai dengan kontrak

### 3) Supervisor Proteksi Sistem

1. Bertanggung jawab terhadap supervisi pekerjaan pemasangan dan O&M peralatan proteksi sistem, DFR dan PMU serta memastikan sistem *defense scheme* dengan teknologi terbaru dengan berbasis manajemen risiko sehingga diperoleh untuk kerja proteksi sistem yang baik dan selektif sesuai dengan skema *defense scheme* yang ditetapkan

2. Mensupervisi rencana kerja dan pemeliharaan sistem proteksi sistem DFR dan PMU untuk memenuhi standar yg berlaku
  3. Mengevaluasi data teknik dan data setting peralatan proteksi sistem, DFR dan PMU
  4. Mensupervisi pemasangan, setting, konfigurasi, komisioning dan investigasi Proteksi Sistem, DFR dan PMU
  5. Mengevaluasi kinerja keberhasilan rele Proteksi Sistem, availability DFR dan PMU secara berkala
  6. Mengevaluasi laporan gangguan Proteksi Sistem *Defense Scheme*
  7. Melakukan Verifikasi Dokumen pendukung persyaratan pembayaran sesuai dengan kontrak
  8. Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja Anggaran Operasi dan Investasi untuk meningkatkan kinerja Unit Pelaksana Pengatur Beban
- e. Manajer bagian Operasi Sistem
1. Mengelola fungsi pengendalian operasi harian dan operasi mingguan *real time* sesuai rencana, strategi operasi, rencana evaluasi operasi dan prosedur operasi serta mengelola meter transaksi dan data perhitungan PSA dengan berbasis manajemen risiko untuk mencapai operasi sistem yang handal dan berkualitas
  2. Mengkoordinasi penyusunan strategi operasi berupa panduan manuver pekerjaan penyaluran sebagai acuan pelaksanaan pengendalian operasi *real time*

3. Mengkoordinasikan pembuatan pedoman pengoperasian penyaluran subsistem secara berkala
  4. Mengkoordinasikan laporan gangguan berupa kronologi kejadian gangguan dan besarnya beban yang padam untuk dilaporkan ke kantor induk dan eksternal
  5. Mengkoordinasikan Rencana Pekerjaan dengan BOPS/KIT/Distribusi/UIP dan UPT untuk menjaga keamanan operasi dan kecukupan daya Subsistem
  6. Mengkoordinasikan pelaksanaan simulasi pengendalian operasi sistem dan pemulihan subsistem
  7. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM melalui *Coaching, Mentoring, Counseling* dan *Knowledge Management* untuk memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan
  8. Memvalidasi keakuratan data Logsheet operasi sistem *real time*.
  9. Mengkoordinasikan pengendalian operasi *real time* pembebanan pembangkitan dan penyaluran
  10. Mengkoordinasikan pelaksanaan pemulihan gangguan sistem sesuai dengan SOP pemulihan
  11. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemeliharaan dan perbaikan Meter Transaksi dan data transaksi serta menyiapkan PSA di UP2B
- 1) Supervisor Strategi Operasi Sistem
1. Tersedianya pola operasi penyaluran sistem 150 kV dan 70 kV, strategi operasi, laporan gangguan sementara dan SOP (GI dan Pemulihan) dengan memperhatikan kondisi *real time* yang memenuhi kriteria,

keandalan, mutu dan ekonomis serta berbasis manajemen risiko

Mengatur jadwal sosialisasi SOP secara berkala

2. Mensupervisi pembuatan, pemutakhiran dan sosialisasi pedoman pengoperasian penyaluran subsistem secara berkala
  3. Menyusun dan review SOP pengujian *black start* dan *line charging* secara berkala
  4. Mengatur jadwal perbaikan peralatan penyaluran dan pembangkitan 150/30 kV yang bersifat emergency
  5. Mensupervisi SOP pengujian *black start*, mengkoordinasikan pengujian *black start* dan *line charging*
  6. Melakukan koordinasi dengan unit terkait berkenaan dengan pekerjaan pada penyaluran dan pembangkitan yang bersifat emergency
  7. Mengkoordinasikan kesiapan peralatan percepatan recovery pasca padam meluas/gangguan parsial
  8. Monitoring implementasi *defence scheme*
  9. Mereview dan pemutakhiran *single line diagram*
- 2) Supervisor Pengendalian Operasi *Real Time* A/B/C/D/E
1. Mensupervisi pengendalian operasi *real time* untuk mengoptimalkan kondisi sistem yang baik dan berkualitas dengan berbasis manajemen risiko
  2. Melaksanakan pengendalian operasi sistem tenaga listrik secara *real time* sesuai dengan rencana operasi harian (ROH) dan berkoordinasi dengan

unit operasional terkait serta penerapan *standard operation procedure* (SOP) dengan berbasis manajemen risiko

3. Mensupervisi pengendalian operasi sistem sesuai ROH dan SOP
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan pemulihan gangguan sistem
5. Mensupervisi pelaksanaan manuver pekerjaan penyaluran
6. Mensupervisi pembebanan unit pembangkit secara *realtime*
7. Memonitor aliran daya dan profil tegangan secara *realtime*
8. Memonitor pembebanan penghantar dan trafo secara *realtime* untuk mencegah overload peralatan
9. Mensupervisi pengoperasian pembangkit sesuai dengan kebutuhan sistem
10. Mensupervisi pelaksanaan uji *blackstart* dan *line charging*
11. Memonitor pelaksanaan pengisian GAIS.

### 3) Supervisor Transaksi Tenaga Listrik

1. Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi tenaga listrik berdasarkan kontrak PPA dan PSA, neraca energi serta mengevaluasi transaksi tenaga listrik dengan berbasis manajemen risiko agar tercapai hasil transaksi yang cepat, akurat, akuntabel, dan transparan
2. Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi tenaga listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi terkait dengan PSA untuk pembuatan Berita Acara Transaksi secara periodik
3. Melakukan koordinasi yang berkaitan dengan permasalahan jaringan AMR untuk meningkatkan kinerja

4. Memverifikasi, mengkoordinasikan dan menyusun BA transaksi terkait dengan kontrak PSA untuk pelaporan data Neraca Energi *Online*
  5. Mengevaluasi laporan transaksi tenaga listrik dan neraca energi bulanan untuk bahan penyusunan kinerja bidang.
  6. Mengevaluasi jumlah titik ukur meter yang siap maupun tidak guna menuju kinerja kesiapan meter transaksi dan *Automatic Meter Reading* (AMR)
  7. Mensupervisi konfigurasi kwh meter di titik transaksi untuk peralatan baru
  8. Mensupervisi kalibrasi kwh meter secara berkala
  9. Mensupervisi keakurasian waktu antara kwh dan AMR
  10. Merencanakan dan menyusun program kerja fungsi Transaksi Tenaga Listrik sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk
  11. Mensupervisi monitoring AMR secara berkala
- 4) Supervisor Pengatur Beban (Sulawesi Tengah/Kendari/Bau-Bau)
1. Mensupervisi pengendalian operasi *real time* untuk mengoptimalkan kondisi sistem yang andal dan berkualitas dengan berbasis manajemen risiko
  2. Melaksanakan pengendalian operasi sistem tenaga listrik secara *real time* sesuai dengan rencana operasi harian (ROH) dan berkoordinasi dengan unit operasional terkait serta penerapan *standard operational procedure* (SOP) dengan berbasis manajemen risiko

3. Mensupervisi pengendalian operasi sistem sesuai ROH dan SOP
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan pemulihan gangguan sistem  
Mensupervisi pelaksanaan manuver pekerjaan penyaluran
5. Mensupervisi pembebanan unit pembangkit secara *realtime*
6. Memonitor aliran daya dan profil tegangan secara *realtime*
7. Memonitor pembebanan penghantar dan trafo secara *realtime* untuk mencegah *overload* peralatan
8. Mensupervisi pengoperasian pembangkit sesuai dengan kebutuhan sistem
9. Mensupervisi pelaksanaan uji *black start* dan *line charging*;
10. Memonitor pelaksanaan pengisian GAIS.

## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar yang dimana karyawan yang bekerja sebanyak 80 orang karyawan, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 45 orang dikarenakan peneliti mengambil 10% dari jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel

berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

| NO | Jenis Kelamin | Responden |              |
|----|---------------|-----------|--------------|
|    |               | Orang     | Persentase % |
| 1  | Laki-Laki     | 35        | 78           |
| 2  | Perempuan     | 10        | 22           |
|    | <b>Jumlah</b> | 45        | 100          |

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 35 orang ataupun 78% dan responden perempuan yaitu 10 orang ataupun 22%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini

:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

| NO | Usia          | Responden |              |
|----|---------------|-----------|--------------|
|    |               | Orang     | Persentase % |
| 1  | 21-30 Tahun   | 12        | 26           |
| 2  | 31-40 Tahun   | 27        | 57           |
| 3  | 41-50 Tahun   | 3         | 15           |
|    | <b>Jumlah</b> | 45        | 100          |

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 12 orang ataupun 28%, umur 31-40 tahun sejumlah 26 orang ataupun 57% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 7 orang ataupun 15%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden

##### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kondisi Pekerjaan ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kondisi pekerjaan ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KONDISI PEKERJAAN ( $X_1$ )**

| NO            | PERTANYAAN | SKOR |    |   |    |     | JUMLAH |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1             | X1. P1     | 21   | 24 | - | -  | -   | 45     |
| 2             | X1. P2     | 33   | 12 | - | -  | -   | 45     |
| 3             | X1. P3     | 34   | 11 | - | -  | -   | 45     |
| 4             | X1. P4     | 26   | 19 | - | -  | -   | 45     |
| 5             | X1. P5     | 33   | 12 | - | -  | -   | 45     |
| <b>Jumlah</b> |            | 147  | 78 | - | -  | -   | 225    |

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan

2. Saya mendapatkan dan juga menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi
3. Beban kerja yang sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan/tugas saya
4. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya
5. Jumlah karyawan yang ada pada saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel kondisi pekerjaan  $X_1$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana skor totalnya ada 147 yang menjawab sangat setuju, kemudian 78 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 147.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penggunaan Waktu Kerja ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel penggunaan waktu kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL PENGGUNAAN WAKTU KERJA ( $X_2$ )**

| NO            | PERTANYAAN | SKOR |    |   |    |     | JUMLAH |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1             | X2. P1     | 23   | 22 | - | -  | -   | 45     |
| 2             | X2. P2     | 37   | 8  | - | -  | -   | 45     |
| 3             | X2. P3     | 31   | 14 | - | -  | -   | 45     |
| 4             | X2. P4     | 32   | 13 | - | -  | -   | 45     |
| 5             | X2. P5     | 37   | 8  | - | -  | -   | 45     |
| <b>Jumlah</b> |            | 160  | 65 | - | -  | -   | 225    |

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas saya tanpa apa perbaikan
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tepat waktu
4. Saya selalu berangkat saat jam kerja
5. Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel penggunaan waktu kerja  $X_2$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 160, kemudian 65 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_2$  didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 160.

### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Target yang harus dicapai ( $X_3$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel target yang harus dicapai ( $X_3$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL TARGET YANG HARUS DICAPAI ( $X_3$ )**

| NO            | PERTANYAAN | SKOR |    |   |    |     | JUMLAH |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1             | X3. P1     | 26   | 19 | - | -  | -   | 45     |
| 2             | X3. P2     | 34   | 11 | - | -  | -   | 45     |
| 3             | X3. P3     | 35   | 10 | - | -  | -   | 45     |
| 4             | X3. P4     | 29   | 16 | - | -  | -   | 45     |
| 5             | X3. P5     | 35   | 10 | - | -  | -   | 45     |
| <b>Jumlah</b> |            | 161  | 64 | - | -  | -   | 225    |

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Target pekerjaan/tugas yang harus saya capai sudah jelas
2. Target pekerjaan/tugas yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi
3. Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam kantor maupun diluar kantor
4. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
5. Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel target yang harus dicapai  $X_3$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 161, kemudian 64 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_3$  didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 160.

#### 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

**TABEL 4.6**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

| NO            | PERTANYAAN | SKOR |    |   |    |     | JUMLAH |
|---------------|------------|------|----|---|----|-----|--------|
|               |            | SS   | S  | N | TS | STS |        |
| 1             | Y. P1      | 29   | 16 | - | -  | -   | 45     |
| 2             | Y. P2      | 37   | 8  | - | -  | -   | 45     |
| 3             | Y. P3      | 35   | 10 | - | -  | -   | 45     |
| 4             | Y. P4      | 29   | 16 | - | -  | -   | 45     |
| <b>Jumlah</b> |            | 130  | 50 | - | -  | -   | 180    |

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
2. Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan
3. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan
4. Saya mampu minimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 130, kemudian 50 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 131.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

##### a. Uji validitas Kondisi Pekerjaan $X_1$

**TABEL 4.7**  
**UJI VALIDITAS KONDISI PEKERJAAN  $X_1$**

| Variabel                    | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| Kondisi Pekerjaan ( $X_1$ ) | X1.1      | 0,000      | Valid      |
|                             | X1.2      | 0,000      | Valid      |
|                             | X1.3      | 0,000      | Valid      |
|                             | X1.4      | 0,000      | Valid      |
|                             | X1.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner kondisi pekerjaan ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan

pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kondisi pekerjaan.

#### b. Uji validitas Penggunaan Waktu Kerja X<sub>2</sub>

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS PENGGUNAAN WAKTU KERJA X<sub>2</sub>**

| Variabel                                 | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|--|-----------|------------|------------|
| Penggunaan Waktu Kerja (X <sub>2</sub> ) | X2.1      | 0,000      | Valid      |
|  | X2.2      | 0,000      | Valid      |
|  | X2.3      | 0,000      | Valid      |
|  | X2.4      | 0,000      | Valid      |
|  | X2.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner penggunaan waktu kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel penggunaan waktu kerja.

#### c. Uji validitas Target yang harus dicapai X<sub>3</sub>

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS TARGET YANG HARUS DICAPAI X<sub>3</sub>**

| Variabel                                    | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|---|-----------|------------|------------|
| Target yang harus dicapai (X <sub>3</sub> ) | X3.1      | 0,000      | Valid      |
|   | X3.2      | 0,000      | Valid      |
|   | X3.3      | 0,000      | Valid      |
|   | X3.4      | 0,000      | Valid      |
|   | X3.5      | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner target yang harus dicapai (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan

pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel target yang harus dicapai.

#### d. Uji validitas Kinerja Karyawan Y

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y**

| Variabel             | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|----------------------|-----------|------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1        | 0,000      | Valid      |
|                      | Y2        | 0,000      | Valid      |
|                      | Y3        | 0,000      | Valid      |
|                      | Y4        | 0,000      | Valid      |

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

#### 2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1)  $<0,6$  reliabilitasnya rendah
- 2)  $0,6 - 0,79$  reliabilitasnya dapat diterima
- 3)  $>0,8$  reliabilitasnya baik

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**RELIABILITY STATISTIC**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .813             | 19         |

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan kinerja karyawan memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,813$  yang dinyatakan reliabilitasnya baik.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**TABEL 4.12**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                                |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                           |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                                 |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                               | (Constant)                     | -,624                       |            |                           | -,322  | ,853 |
|                                 | Kondisi Pekerjaan (X1)         | ,233                        | ,191       | ,456                      | 4,835  | ,060 |
|                                 | Penggunaan Waktu Kerja (X2)    | ,751                        | ,078       | ,162                      | 10,960 | ,000 |
|                                 | Target yang harus dicapai (X3) | ,749                        | ,077       | ,165                      | 10,827 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.12 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,624) + 0,233 X_1 + 0,751 X_2 + 0,749 X_3$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 0,624 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kondisi pekerjaan (X<sub>1</sub>), penggunaan waktu kerja (X<sub>2</sub>), dan target yang harus dicapai (X<sub>3</sub>). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b<sub>1</sub> = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kondisi pekerjaan adalah 0,233. Menunjukkan bahwa variabel kondisi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar

0,233 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel penggunaan waktu kerja adalah 0,751. Menunjukkan bahwa variabel penggunaan waktu kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel penggunaan waktu kerja sebesar 0,751 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b3 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel target yang harus dicapai adalah 0,749. Menunjukkan bahwa variabel target yang harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar 0,749 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel penggunaan waktu kerja sebesar 0,751, variabel target yang harus dicapai sebesar 0,749, dan variabel kondisi pekerjaan 0,233 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan kinerja karyawan) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.13**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,872 <sup>a</sup> | .775     | .758              | ,861                       |

a. Predictors: (Constant), Kondisi Pekerjaan (X1), Penggunaan Waktu Kerja (X2), Target yang harus dicapai (X3)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,775. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 77% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 23% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

#### 4.4 Pembuktian Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = T_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025 : 44) = 1,100$$

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

**TABEL 4.14**  
**HASIK Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup>                   |                                |            |                           |       |        |
|---|--------------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| Model                                       | Unstandardized Coefficients    |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |
|   | B                              | Std. Error | Beta                      |       |        |
| 1   | (Constant)                     | -,624      |                           | -,322 | ,853   |
|   | Kondisi Pekerjaan (X1)         | ,233       | ,191                      | ,456  | 4,835  |
|   | Penggunaan Waktu Kerja (X2)    | ,751       | ,078                      | ,162  | 10,960 |
|   | Target yang harus dicapai (X3) | ,749       | ,077                      | ,165  | 10,827 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |                                |            |                           |       |        |

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Kondisi Pekerjaan  $X_1$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel kondisi pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,60 > 0,05$  dan nilai t hitung  $4,833 > 1,100$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Penggunaan Waktu Kerja  $X_2$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel penggunaan waktu kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,960 > 1,100$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

### 3. Dari hasil analisis data pada variabel Target yang harus dicapai $X_3$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel target yang harus dicapai ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,02 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,827 > 1,100$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

$H_a$  : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_o$  : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = F_{tabel} = F (k:n - k) = F (3 : 45) = 2,92$$

k = Banyaknya variabel independen

n = Banyaknya sampel

**TABEL 4.15**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 141,646        | 2  | 70,823      | 92,308 | ,000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 36,374         | 47 | ,774        |        |                   |
|  | Total      | 178,020        | 49 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kondisi Pekerjaan (X1), Penggunaan Waktu Kerja (X2), Target yang harus dicapai (X3) |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kondisi pekerjaan ( $X_1$ ), penggunaan waktu kerja ( $X_2$ ), dan target yang harus dicapai ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai sig  $0,000^b < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 92,308 > f_{tabel} 2,092$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara simultan terhadap Y

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

##### 1) Variabel Kondisi Pekerjaan ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kondisi pekerjaan ( $X_1$ )  $t_{hitung} (4,835)$  lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel} (1,100)$  dengan tingkat signifikan  $0,060$  sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya kondisi pekerjaan berpengaruh positif tetapi

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel kondisi pekerjaan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan
2. Saya mendapatkan dan juga menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi
3. Beban kerja yang sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan/tugas saya
4. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya
5. Jumlah karyawan yang ada pada saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada

## 2) Variabel Penggunaan Waktu Kerja ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel penggunaan waktu kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  (10,960) lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  (1,100) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_2$  dapat diterima kesimpulannya variabel penggunaan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

1. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas saya tanpa apa perbaikan
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tepat waktu
4. Saya selalu berangkat saat jam kerja
5. Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

### 3) Variabel Target yang harus dicapai ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel target yang harus dicapai ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  (10,827) lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  (1,100) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga  $H_3$  dapat diterima kesimpulannya variabel target yang harus dicapai berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner variabel target yang harus dicapai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

1. Target pekerjaan/tugas yang harus saya capai sudah jelas
2. Target pekerjaan/tugas yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi
3. Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam kantor maupun diluar kantor
4. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
5. Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan

#### 4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.14 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 92,308 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 2,092. Karena signifikasnsi  $f_{hitung}$  (92,308) >  $f_{tabel}$  (2,092) maka variabel (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kinerja karyawan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
2. Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan
3. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan
4. Saya mampu minimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisisioner pada variabel kinerja karyawan. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisisioner kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar yang menjadi responden, dengan menggunakan metode slovin sehingga mendapatkan 45 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t, dari ketiga variabel (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) terdapat dua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai kemudian terdapat satu variabel yang mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu kondisi pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel variabel (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang dicapai) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak kampus terkait sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang dicapai maka perusahaan harus terus melakukan pelatihan dan konseling terhadap karyawannya.
2. Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Area Penyalur dan Pengatur Beban Sistem Makassar untuk melakukan pengawasan dalam proses kondisi pekerjaan apakah pekerjaan itu dapat membahayakan karyawan itu sendiri ataukah tidak

## DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk. 2021. *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. CV. Media Sains Indonesia
- Arifuddin Mane, Herminawaty Abubakar. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua*. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN: 2656-6886.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasanuddin Remmang, Haeruddin Saleh. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar*. Jurnal Riset Unibos Edisi XIV.
- Herminawaty Abubakar, Seri Suriani, Hasanuddin Remmang, Thamrin Abduh, Arifuddin Mane, Muhlis Ruslan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Pusaka Almaida
- Indrayani Nur, Arifuddin Mane. 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berita Kota Makassar*. Jurnal Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021.
- Jeky K R Rolos, et all, 2018. *Penengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 ISSN : 2338-9605
- Koesomowidjojo, 2017. *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado*. Juenal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811-2820. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Nasution, 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan negara aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyriah. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

- Paramitadewi, 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Ruslan, Muhlis. 2020. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6886.
- Safitri, Astutik. 2019. *Analisis beban kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan masa pandemi covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta)*. REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, Nomor 1, Juni 2021. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Yogyakarta
- Sastra, 2017. *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departement pada hotel bintang lagoon resort*. Vol. 11 No. 2 Desember 2019. Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan. Medan
- Sedermayanti, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 | hal. 191 - 206. Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia. Banjarmasin
- Siagian, 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 272-281. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli. Medan
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wibowo, 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Magelang
- Wijaya, 2017. *Peran mediasi stres kerja pada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja*. E-Jurnal Manajemen, Vol.9, No. 7, 2020 : 2663-2682. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali
- <http://repository.unmuh.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1731/8.%20BA%20II.pdf?sequence=9&isAllowed=y> . Diakses pada 27 November 2021

<http://repository.unmuha.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1139/9.%20BAB%20II.pdf?sequence=10&isAllowed=y> . Diakses pada 27 November 2021

<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1118/4/BAB%20II.pdf> . Diakses pada 27 November 2021

<http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf> . Diakses pada 27 November 2021



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Makassar

di-  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Makassar”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Ryan Maulana Saputra

Nim/STB : 4518012110

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Ryan Maulana Saputra

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan

Usia :

**I. PETUNJUK PENGISIAN:**

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Cukup Setuju

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER KONDISI PEKERJAAN (X<sub>1</sub>)

| No | Pernyataan   | STS | ST | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan                |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya mendapatkan dan juga menyelesaikan pekerjaan / tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi |     |    |   |   |    |
| 3  | Beban kerja yang sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan / tugas saya                |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya                                       |     |    |   |   |    |
| 5  | Jumlah karyawan yang ada pada saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada                |     |    |   |   |    |

KUESIONER PENGGUNAAN WAKTU KERJA (X<sub>2</sub>)

| No | Pernyataan   | STS | ST | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1  | Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan / tugas saya tanpa ada perbaikan                      |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan / tugas dengan tepat waktu                            |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya selalu berangkat saat jam kerja   |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja   |     |    |   |   |    |

KUESIONER TARGET YANG HARUS DI CAPAI (X<sub>3</sub>)

| No | Pernyataan  | STS | ST | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Target pekerjaan / tugas yang harus saya capai sudah jelas  |     |    |   |   |    |
| 2  | Target pekerjaan / tugas yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi                                     |     |    |   |   |    |
| 3  | Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam kantor maupun di luar kantor |     |    |   |   |    |
| 4  | Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan           |     |    |   |   |    |
| 5  | Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan   |     |    |   |   |    |

## KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

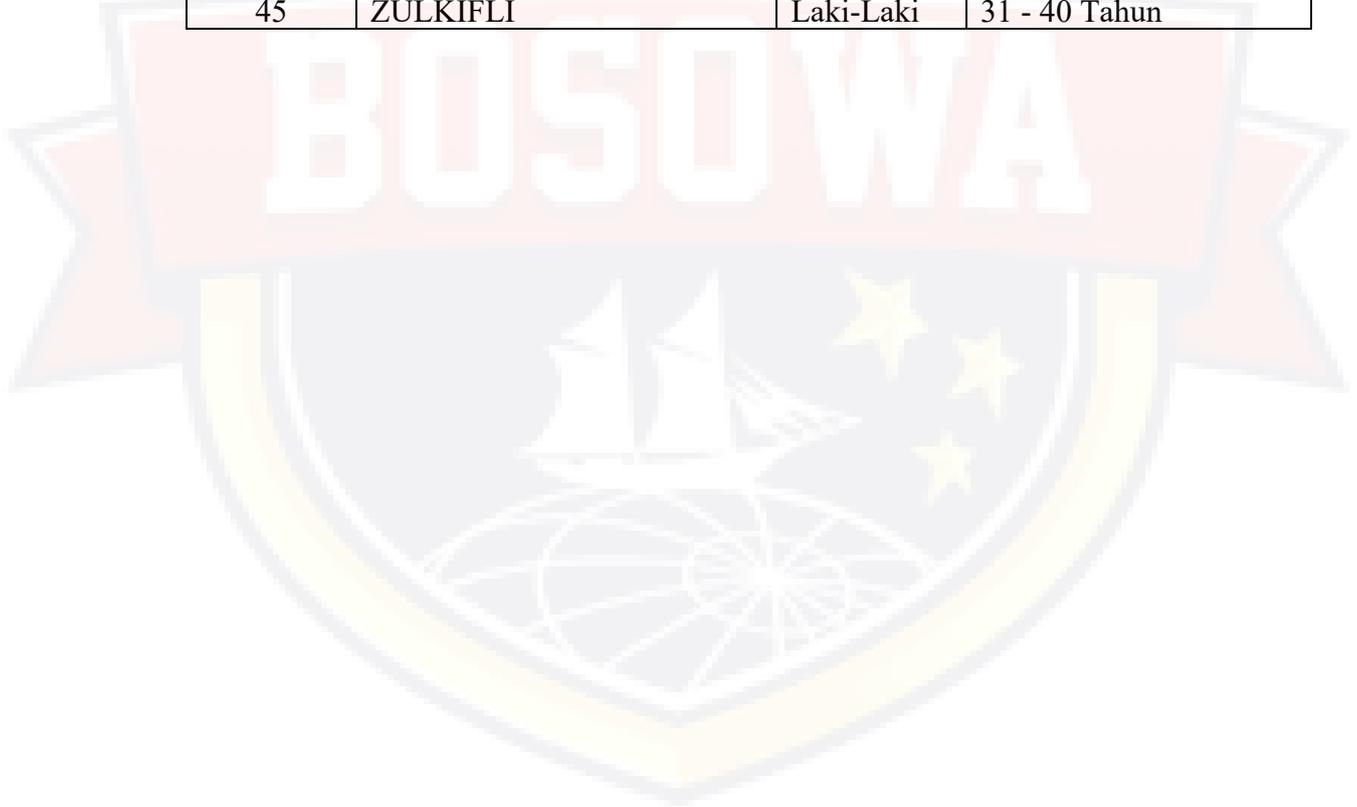
| No | Pernyataan  | STS | ST | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi                              |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan                        |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan              |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya mampu minimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu |     |    |   |   |    |

| X1 |    |    |    |    |       | X2 |    |    |    |    |       | X3 |    |    |    |    |       | Y  |    |    |    |       |
|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|-------|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL |
| 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 24    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 4  | 4  | 4  | 16    |
| 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 23    | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 23    | 5  | 5  | 4  | 4  | 18    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 22    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 5  | 5  | 4  | 5  | 19    |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 22    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 4  | 5  | 19    |
| 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 5  | 5  | 4  | 5  | 19    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4  | 5  | 4  | 4  | 17    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 4  | 4  | 18    |
| 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 23    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4  | 5  | 4  | 5  | 18    |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4  | 4  | 4  | 5  | 17    |
| 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 23    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 23    | 5  | 5  | 4  | 5  | 19    |
| 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 22    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 4  | 5  | 5  | 5  | 19    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 20    | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 21    | 4  | 4  | 5  | 4  | 17    |
| 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 23    | 4  | 4  | 5  | 5  | 18    |
| 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 22    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 4  | 18    |
| 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 23    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 23    | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 5  | 19    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 23    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 24    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 4  | 19    |
| 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 23    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    | 5  | 5  | 5  | 4  | 19    |
| 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 24    | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 23    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 4  | 5  | 5  | 4  | 18    |
| 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 22    | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 22    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 5  | 4  | 19    |
| 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 24    | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 21    | 4  | 2  | 5  | 5  | 16    |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 23    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 5  | 5  | 5  | 5  | 20    |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25    | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 24    | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 23    | 5  | 4  | 5  | 4  | 18    |

|   |   |   |   |   |           |   |   |   |   |   |           |   |   |   |   |   |           |   |   |   |   |           |
|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | <b>23</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | <b>22</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>19</b> |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>25</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | <b>18</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | <b>18</b> |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | <b>21</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>19</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>23</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>19</b> |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | <b>22</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>19</b> |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | <b>23</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | <b>22</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>19</b> |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>22</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | <b>22</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>23</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | <b>23</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | <b>23</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>23</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | <b>22</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>25</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>25</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | <b>22</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>25</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>23</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>23</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | <b>18</b> |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>24</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>25</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | <b>19</b> |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | <b>24</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | <b>23</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | <b>20</b> |

| NO | Nama                                  | Jenis Kelamin | Usia          |
|----|---------------------------------------|---------------|---------------|
| 1  | AGUS KALLA                            | Laki-Laki     | 21 - 30 Tahun |
| 2  | AGUS SALIM                            | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 3  | AGUS SILA                             | Laki-Laki     | 21 - 30 Tahun |
| 4  | ALEX SAMONA                           | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 5  | ANDITHA<br>BUNTHUMA'DIKA              | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 6  | ANI NURUL A.M.SAING                   | Perempuan     | 21 - 30 Tahun |
| 7  | ASYWADI ASFAR                         | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 8  | BELLY YORNTRAKIT                      | Perempuan     | 41 - 50 Tahun |
| 9  | RISYA SARTISYA                        | Perempuan     | 21 - 30 Tahun |
| 10 | DADANG WINDRA<br>KURNIAWAN            | Laki-Laki     | 21 - 30 Tahun |
| 11 | DARMIN BELA                           | Perempuan     | 31 - 40 Tahun |
| 12 | DERY SUSAN IRIANTO                    | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 13 | DIANI RIDA PRATIWI                    | Perempuan     | 31 - 40 Tahun |
| 14 | EDO ADRIANTO                          | Laki-Laki     | 41 - 50 Tahun |
| 15 | ELIA FAISAL                           | Perempuan     | 21 - 30 Tahun |
| 16 | ERWIN S KALA'TIKU                     | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 17 | FAJAR DESTRIWANTA                     | Laki-Laki     | 41 - 50 Tahun |
| 18 | FIRMAN DEWAN<br>SAPUTRA               | Laki-Laki     | 21 - 30 Tahun |
| 19 | GHARNA SETIA                          | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 20 | GUNTUR IBNU HAQ                       | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 21 | HABIB ARIEF SUDARSO                   | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 22 | HASDIANAH                             | Perempuan     | 31 - 40 Tahun |
| 23 | HIDAYATULLAH AZIKIN                   | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 24 | ILHAM                                 | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 25 | ISMAIL NURYASIN                       | Laki-Laki     | 41 - 50 Tahun |
| 26 | KURNIAWAN<br>KHOIRUDIN                | Laki-Laki     | 41 - 50 Tahun |
| 27 | LA ODE RAHMAD                         | Laki-Laki     | 41 - 50 Tahun |
| 28 | LUDFI KURNIAWAN                       | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 29 | MUH. AKBAR ACHMAD                     | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 30 | MUH. LUTHFI<br>PARIPURNAWAN<br>SOFYAN | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |
| 31 | MUHAMMAD ARIEF<br>PRAKOSO             | Laki-Laki     | 31 - 40 Tahun |

|    |                            |           |               |
|----|----------------------------|-----------|---------------|
| 32 | MUHAMMAD BACHTIAR HURDANU  | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |
| 33 | MUHAMMAD JUWANSYAH SIREGAR | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |
| 34 | MUHAMMAD ZULKIFLI ALGAZALI | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |
| 35 | PUTU AGUS ANTARA ADIPUTRA  | Laki-Laki | 21 - 30 Tahun |
| 36 | RIZKY SANDITYA ARIEF       | Perempuan | 21 - 30 Tahun |
| 37 | RUSLI                      | Laki-Laki | 41 - 50 Tahun |
| 38 | SAHARUDDIN                 | Laki-Laki | 21 - 30 Tahun |
| 39 | SAIN                       | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |
| 40 | SITTI FATIMAH              | Perempuan | 21 - 30 Tahun |
| 41 | TAUFIK AM                  | Laki-Laki | 21 - 30 Tahun |
| 42 | TIARA DWI ANUGRAH          | Perempuan | 31 - 40 Tahun |
| 43 | TOMMY KAENDO               | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |
| 44 | YUSUF ARDIYANTO            | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |
| 45 | ZULKIFLI                   | Laki-Laki | 31 - 40 Tahun |



**BOSOWA**

### Correlations

|      |                        | X1.1   | X1.2  | X1.3   | X1.4   | X1.5  | Kondisi<br>Pekerjaan<br>(X1) |
|------|------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|------------------------------|
| X1.1 | Pearson<br>Correlation | 1      | -.242 | -.297* | -.373* | .060  | .129                         |
|      | Sig. (2-tailed)        |        | .110  | .047   | .012   | .693  | .398                         |
|      | N                      | 45     | 45    | 45     | 45     | 45    | 45                           |
| X1.2 | Pearson<br>Correlation | -.242  | 1     | .125   | -.210  | -.136 | .255                         |
|      | Sig. (2-tailed)        | .110   |       | .414   | .166   | .372  | .091                         |
|      | N                      | 45     | 45    | 45     | 45     | 45    | 45                           |
| X1.3 | Pearson<br>Correlation | -.297* | .125  | 1      | .142   | -.109 | .433**                       |
|      | Sig. (2-tailed)        | .047   | .414  |        | .352   | .475  | .003                         |
|      | N                      | 45     | 45    | 45     | 45     | 45    | 45                           |
| X1.4 | Pearson<br>Correlation | -.373* | -.210 | .142   | 1      | .197  | .439**                       |
|      | Sig. (2-tailed)        | .012   | .166  | .352   |        | .195  | .003                         |
|      | N                      | 45     | 45    | 45     | 45     | 45    | 45                           |
| X1.5 | Pearson<br>Correlation | .060   | -.136 | -.109  | .197   | 1     | .559**                       |

|                           |                        |      |      |        |        |        |      |
|---------------------------|------------------------|------|------|--------|--------|--------|------|
|                           | Sig. (2-tailed)        | .693 | .372 | .475   | .195   |        | .000 |
|                           | N                      | 45   | 45   | 45     | 45     | 45     | 45   |
| Kondisi Pekerjaan<br>(X1) | Pearson<br>Correlation | .129 | .255 | .433** | .439** | .559** | 1    |
|                           | Sig. (2-tailed)        | .398 | .091 | .003   | .003   | .000   |      |
|                           | N                      | 45   | 45   | 45     | 45     | 45     | 45   |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

|      |                     | X2.1    | X2.2 | X2.3    | X2.4   | X2.5  | Penggunaan Waktu Kerja (X2) |
|------|---------------------|---------|------|---------|--------|-------|-----------------------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1       | .010 | -.597** | -.329* | .243  | .178                        |
|      | Sig. (2-tailed)     |         | .946 | .000    | .027   | .108  | .243                        |
|      | N                   | 45      | 45   | 45      | 45     | 45    | 45                          |
| X2.2 | Pearson Correlation | .010    | 1    | .164    | .088   | .088  | .577**                      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .946    |      | .281    | .564   | .566  | .000                        |
|      | N                   | 45      | 45   | 45      | 45     | 45    | 45                          |
| X2.3 | Pearson Correlation | -.597** | .164 | 1       | .381** | -.205 | .354*                       |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000    | .281 |         | .010   | .176  | .017                        |
|      | N                   | 45      | 45   | 45      | 45     | 45    | 45                          |
| X2.4 | Pearson Correlation | -.329*  | .088 | .381**  | 1      | .088  | .574**                      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .027    | .564 | .010    |        | .564  | .000                        |
|      | N                   | 45      | 45   | 45      | 45     | 45    | 45                          |
| X2.5 | Pearson Correlation | .243    | .088 | -.205   | .088   | 1     | .515**                      |
|      |                     |         |      |         |        |       |                             |

|                             |                     |      |        |       |        |        |      |
|-----------------------------|---------------------|------|--------|-------|--------|--------|------|
|                             | Sig. (2-tailed)     | .108 | .566   | .176  | .564   |        | .000 |
|                             | N                   | 45   | 45     | 45    | 45     | 45     | 45   |
| Penggunaan Waktu Kerja (X2) | Pearson Correlation | .178 | .577** | .354* | .574** | .515** | 1    |
|                             | Sig. (2-tailed)     | .243 | .000   | .017  | .000   | .000   |      |
|                             | N                   | 45   | 45     | 45    | 45     | 45     | 45   |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

|      |                     | X3.1    | X3.2  | X3.3    | X3.4   | X3.5   | Target yang harus dicapai (X3) |
|------|---------------------|---------|-------|---------|--------|--------|--------------------------------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1       | .142  | -.457** | -.353* | -.024  | .194                           |
|      | Sig. (2-tailed)     |         | .352  | .002    | .017   | .875   | .201                           |
|      | N                   | 45      | 45    | 45      | 45     | 45     | 45                             |
| X3.2 | Pearson Correlation | .142    | 1     | -.055   | .010   | -.055  | .479**                         |
|      | Sig. (2-tailed)     | .352    |       | .718    | .950   | .718   | .001                           |
|      | N                   | 45      | 45    | 45      | 45     | 45     | 45                             |
| X3.3 | Pearson Correlation | -.457** | -.055 | 1       | .385** | -.157  | .298*                          |
|      | Sig. (2-tailed)     | .002    | .718  |         | .009   | .303   | .047                           |
|      | N                   | 45      | 45    | 45      | 45     | 45     | 45                             |
| X3.4 | Pearson Correlation | -.353*  | .010  | .385**  | 1      | .385** | .657**                         |
|      | Sig. (2-tailed)     | .017    | .950  | .009    |        | .009   | .000                           |
|      | N                   | 45      | 45    | 45      | 45     | 45     | 45                             |
| X3.5 | Pearson Correlation | -.024   | -.055 | -.157   | .385** | 1      | .521**                         |
|      | Sig. (2-tailed)     | .875    | .718  | .303    | .009   |        | .000                           |

|                                |                     |      |        |       |        |        |    |
|--------------------------------|---------------------|------|--------|-------|--------|--------|----|
|                                | N                   | 45   | 45     | 45    | 45     | 45     | 45 |
| Target yang harus dicapai (X3) | Pearson Correlation | .194 | .479** | .298* | .657** | .521** | 1  |
|                                | Sig. (2-tailed)     | .201 | .001   | .047  | .000   | .000   |    |
|                                | N                   | 45   | 45     | 45    | 45     | 45     | 45 |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

|                      |                     | <b>Correlations</b> |        |        |        |                      |
|----------------------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|----------------------|
|                      |                     | Y.1                 | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Kinerja Karyawan (Y) |
| Y.1                  | Pearson Correlation | 1                   | .289   | .050   | .127   | .658**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                     | .054   | .746   | .405   | .000                 |
|                      | N                   | 45                  | 45     | 45     | 45     | 45                   |
| Y.2                  | Pearson Correlation | .289                | 1      | -.021  | .037   | .640**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .054                |        | .889   | .808   | .000                 |
|                      | N                   | 45                  | 45     | 45     | 45     | 45                   |
| Y.3                  | Pearson Correlation | .050                | -.021  | 1      | .050   | .412**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .746                | .889   |        | .746   | .005                 |
|                      | N                   | 45                  | 45     | 45     | 45     | 45                   |
| Y.4                  | Pearson Correlation | .127                | .037   | .050   | 1      | .531**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .405                | .808   | .746   |        | .000                 |
|                      | N                   | 45                  | 45     | 45     | 45     | 45                   |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .658**              | .640** | .412** | .531** | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000                | .000   | .005   | .000   |                      |
|                      | N                   | 45                  | 45     | 45     | 45     | 45                   |

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

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 45 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total |                       | 45 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,813                   | 19         |

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Kondisi Pekerjaan (X1), Penggunaan Waktu Kerja (X2), Target yang harus dicapai (X3) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1     | .872 <sup>a</sup> | .775     | .758              | .861                       | .195            | 3.308             | 3   | 41  | .029          |

a. Predictors: (Constant), Kondisi Pekerjaan (X1), Penggunaan Waktu Kerja (X2), Target yang harus dicapai (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 168.343        | 3  | 76.502      | 92.308 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 43.405         | 41 | .587        |        |                   |
|       | Total      | 211.748        | 44 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kondisi Pekerjaan (X1), Penggunaan Waktu Kerja (X2), Target yang harus dicapai (X3)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                     | -.624                       | 2.082      |                           | -.322  | .853 |
|       | Kondisi Pekerjaan (X1)         | .233                        | .191       | .456                      | 4.835  | .060 |
|       | Penggunaan Waktu Kerja (X2)    | .751                        | .078       | .162                      | 10.960 | .000 |
|       | Target yang harus dicapai (X3) | .749                        | .077       | .165                      | 10.827 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

|                                   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 17.96   | 20.13   | 18.84 | .489           | 45 |
| Std. Predicted Value              | -1.817  | 2.623   | .000  | 1.000          | 45 |
| Standard Error of Predicted Value | .181    | .633    | .292  | .094           | 45 |
| Adjusted Predicted Value          | 17.95   | 20.16   | 18.87 | .496           | 45 |
| Residual                          | -2.675  | 1.613   | .000  | .993           | 45 |
| Std. Residual                     | -2.600  | 1.568   | .000  | .965           | 45 |
| Stud. Residual                    | -2.982  | 1.604   | -.013 | 1.024          | 45 |
| Deleted Residual                  | -3.519  | 1.700   | -.029 | 1.124          | 45 |
| Stud. Deleted Residual            | -3.329  | 1.637   | -.025 | 1.063          | 45 |
| Mahal. Distance                   | .381    | 15.702  | 2.933 | 2.818          | 45 |
| Cook's Distance                   | .000    | .701    | .036  | .109           | 45 |
| Centered Leverage Value           | .009    | .357    | .067  | .064           | 45 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)