

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN SISTEM *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDONESIAPOWER PEMBANGKIT LISTRIK
TENAGA UAP PANGKALAN SUSU**

SKRIPSI

OLEH:

VEBEB ANDRIANI ELISA PUTRI MANURUNG

228320079



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN SISTEM *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INDONESIA POWER PEMBANGKIT LISTRIK
TENAGA UAP PANGKALAN SUSU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

VEBEB ANDRIANI ELISA PUTRI MANURUNG

228320079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Sistem *Reward* terhadap
Kinerja karyawan Pada PT Indonesia Power Pembangkit
Tenaga Uap Pangkalan Susu
Nama : Vebeb Andriani Elisa Putri Maniurung
Npm : 228320079
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding


(Khairunnisak, S.M., M.M.)
Pembimbing


(Teddi Priyadi, S.E., M.M.)
Pembanding

Mengetahui:


(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si)
Dekan


(Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 9 Maret 2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul pengaruh beban kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu yang Peneliti susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana S-1 merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 Maret 2026



Vebeb Andriani Elisa Putri Maniurung
228320079

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Vebeb Andriani Elisa Putri Manurung
Npm	: 228320079
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non – exclusive Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power Pembangkit Tenaga Uap Pangkalan Susu”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di Medan
Pada Tanggal: 9 Maret 2026
Yang menyatakan,



Vebeb Andriani Elisa Putri Manurung

RIWAYAT HIDUP



Nama	Vebeb Andriani Elisa Putri Maniurung
Npm	228320079
Tempat, Tanggal Lahir	BATAM,04 JULI 2004
Nama Orang Tua:	
Ayah	Parasian Manurung
Ibu	Bungaria Purnama Simangunsong
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP DHARMA PATRA PANGKALAN SUSU
SMA/SMK	SMA DHARMA PATRA PANGKALAN BRANDAN
No.HP/WA	082164970676
Email	manurungvebe@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and reward system on employee performance at PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Workload and reward system are two important factors that can affect the level of productivity, motivation, and quality of employee performance. Workload is analyzed from the aspects of work volume, task completion time, and job difficulty level, while the reward system is analyzed through aspects of financial compensation, non-financial awards, and recognition of work achievements. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to employees. The data obtained are analyzed using statistical methods to test the effect of each variable on employee performance. The results of this study are expected to contribute to companies in designing more effective workload management policies and reward systems to optimally improve employee performance.

Keywords: *Workload, Reward System, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Beban kerja dan sistem reward merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas, motivasi, serta kualitas kinerja karyawan. Beban kerja dianalisis dari aspek volume pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kesulitan pekerjaan, sedangkan sistem reward dianalisis melalui aspek kompensasi finansial, penghargaan non-finansial, serta pengakuan atas prestasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja dan sistem reward yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci : Beban Kerja, Sistem *Reward*, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih karunia atas segala berkat, anugerah dan penyertaan-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir “SKRIPSI” dengan judul pengaruh beban kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini yaitu untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area . Penulis menyadari bahwa skripsi ini dibuat tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada orang tua yang terkasih bapak Parasian Manurung dan mamak Bungaria Purnama Simangunsong atas doa dan dukungannya. Dan peneliti juga mengucapkan banyak terimakasih kepada Pak Uda Aldrin Marganda Gultom S.Pi dan Mami Tarida Sumiati Simangunsong, menjadi alasan selalu kuat setiap perjuangan ini, yang dimana perjalanan ini tidak ditempuh sendiri dikarenakan adanya tangan yang saling menopang. Yang selalu mengambil ahli peran orang tua yang sangat luar biasa memberi kasih sayang tiada batas nya. Banyak pengorbanan telah dilakukan yang tidak terhingga, kasih sayang yang diberikan dari dulu, sekarang bahkan selamanya. Terimakasih telah menjadi alasan untuk kuat disaat saya lemah, menjadi penopang disaat saya jatuh, yang selalu siap memberikan bahu nya untuk lelah dan segala beban agar saya selalu merasakan kebahagiaan. Bukan lelah maupun jenuh yang kalian perlihatkan tetapi kasih sayang yang begitu sangat besar dan senyum yang sangat indah , memberikan pelukan yang sangat hangat sehingga membuktikan bahwa kalian sungguh benar selalu ada

bersama saya menjadi malaikat yang dititip Tuhan Yesus untuk Putri kecil kalian. Setiap doa yang kalian berikan dan semangat yang kalian berikan selalu menjadi kekuatan saya untuk menghadapi Langkah yang berat dalam menyelesaikan skripsi ini. Pencapaian ini bukan hanya karna saya akan tetapi adanya perjuangan dan pengorbanan Pak Uda dan Mami yang begitu sangat teramat besar. Karya yang sederhana ini saya persembahkan sebagai salah satu bentuk terima kasih dan cinta yang tak terukur nilainya.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E, Ak, M.Acc., selaku Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Dahrul Siregar, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Inovasi dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E, M.Sc selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Ibu Khairunnisak, S.M., M.M selaku Dosen Pembimbing peneliti yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi pengamalan sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.

8. Bapak Teddi Pribadi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Dosen Sekertaris peneliti yang telah memberikan saran dan ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Parait Simangunsong dan Tiarmin Sihombing Opung tercinta yang telah Bahagia disurga bersama Tuhan Yesus, terimakasih kasih telah memberikan kasih sayang yang luar biasa dan harapan kepada penulis, walaupun kalian sudah tidak ada lagi bersama saya tapi cinta kasih sayang kalian abadi dihati saya.
11. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada saudara-saudara penulis, yaitu Abang Andreas Afriansya Putra Manurung, Adik Nathania Saulina Ebby Gultom, Adik Kyarra Yemima Aurora Gultom, yang selalu mendukung, memberikan semangat, dan kasih sayang yang begitu indah, serta doa yang membuat proses penyusunan skripsi sangat sempurna.
12. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Tante Elpe Nursita Simangunsong yang selalu membantu, memberikan kasih sayang dan sellalu mendoakan sehingga proses penyusunan skripsi sangat sempurna.
13. Kepada Ester Yohana Sianipar terimakasih atas kebaikan nya yang begitu indah dan selalu bersama berbagi suka maupun duka ,saling menguatkan, saling membantu dan berjuang bersama mulai dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi.
14. Kepada Ramayana Sinaga terimakasih atas semua yang dilakukan yang selalu sabar membantu dan memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
15. Kepada teman-teman seperjuangan penulis, khususnya Tasya, Bunga, Esty yang selalu senantiasa memberikan dukungan, semangat dan bantuan selama

penyusunan skripsi.

16. Terimakasih kepada teman-teman penulis, Dinda, Risfa, Viza, Viqa, yang selalu mendukung dan memberikan semangat dari jarak jauh kepada penulis dalam setiap kesulitan yang dirasakan.
17. Kepada orang terkasih, yang senantiasa memberikan dukungan, doa, perhatian, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi salah satu sumber kekuatan bagi penulis untuk tetap berusaha dan tidak menyerah dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas kesabaran, pengertian, serta dukungan yang tulus selama perjalanan ini.
18. *Last, but not least* Apersepsi sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang berjuang tanpa henti. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, untuk setiap hari yang penuh dengan keraguan, lelah, dan kekhawatiran, namun tetap dijalani dan berhasil untuk dilalui. Terimakasih telah kuat melewati setiap air mata yang jatuh dan tidak memutuskan untuk menyerah. Terimakasih sudah terus mencoba walaupun masih sering merasa kurang cukup. Mari berjuang lagi dan semangat untuk mengejar yang masih belum digapai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan kritik yang bersifat membangun dan motivasi dari pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	11
2.2 Beban Kerja	13
2.2.1. Pengertian Beban Kerja	13
2.2.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	13
2.2.3. Indikator Beban Kerja	14
2.3 Sistem <i>Reward</i>	15
2.3.1 Pengertian Sistem <i>Reward</i>	15
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	16
2.3.3 Indikator Sistem <i>Reward</i>	17
2.3.4 Penelitian Terdahulu.....	18
2.4 Pengaruh Antar Variabel	20
2.4.1 Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan.....	20
2.4.2 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.4.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.5 Kerangka Konseptual	21
2.6 Hipotesis Penelitian	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	23
3.2.1 Lokasi Penelitian	23
3.2.2 Waktu Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel.....	25

3.4 Definisi Operasional	26
3.5 Skala Pengukuran	26
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.7 Jenis dan Sumber Data	27
3.7.1 Jenis Data.....	27
3.7.2 Sumber Data	27
3.8 Instrumen Penelitian	28
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Reliabilitas	29
3.9 Uji Asumsi Klasik	30
3.9.1 Uji Normalitas	30
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	31
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.11 Uji Hipotesis	33
3.11.1 Uji Parsial (t)	33
3.11.2 Uji simultan (F)	33
3.11.3 Uji Koefisien Derteminasi (R^2)	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Perusahaan	34
4.3.1 Profil Perusahaan.....	34
4.2 Deskripsi Data	37
4.3.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	38
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	38
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban kerja (X1)....	40
4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Sistem <i>Reward</i> (X2)43	
4.3.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) 45	
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.4.1 Uji Normalitas	49
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	51
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	52
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.6 Hasil Uji Hipotesis	54
4.6.1 Uji Parsial (uji t).....	54
4.6.2 Uji Simultan (uji f)	55
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.7 Pembahasan	56
4.7.1 Pengaruh Beban kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) 56	
4.7.2 Pengaruh Sistem Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) . 58	
4.7.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Sistem <i>Reward</i> (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Uraian Waktu Penelitian	24
Tabel 3. 2 Data Perusahaan.....	24
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	26
Tabel 3. 4 Skala.....	40
Tabel 3. 5 Uji Validitas	29
Tabel 3. 6 Hasil Uji Realiabilitas	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4. 5 Skala Mean.....	40
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1).....	40
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Reward (X2).....	43
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	49
Tabel 4. 10 Hasil Multikolinearitas.....	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4. 12 Uji Parsial.....	54
Tabel 4. 13 Uji Simultan	55
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4 1 Logo PT Indonesia Power	336
Gambar 4 2 Diagram Histogram	550
Gambar 4 3 Grafik normality probability plot	52
Gambar 4 .4 Grafik scatterplot	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 1 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 1 2 Tabulasi Data Sampel Responden	71
Lampiran 1 3 Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran 1.4 Output Hasil Uji Statistik Uji Validitas	83
Lampiran 1 5 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas.....	84
Lampiran 1 6 Dokumentasi Penelitian.....	82
Lampiran 1 7 Surat Pengantar Izin Riset	87
Lampiran 1 8 Surat Izin Riset.....	88
Lampiran 1 9 Surat Selesai Riset.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin dinamis, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya diukur dari kemampuan menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, melainkan juga dari kemampuan mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan berkelanjutan (Ariadi et al., 2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam menunjang keberhasilan organisasi. Di era yang ditandai dengan kemajuan teknologi, perubahan pola kerja, dan meningkatnya ekspektasi tenaga kerja, pengelolaan SDM tidak dapat lagi dilakukan secara konvensional. Organisasi harus mampu mengembangkan strategi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil untuk tetap relevan dan kompetitif (Febriyan et al., 2025). Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling vital dalam suatu organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas operasional. Tanpa dukungan SDM yang berkinerja tinggi, berbagai sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan material tidak akan mampu menghasilkan output yang optimal. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis dalam menjaga daya saing perusahaan di tengah arus kompetisi global. Kinerja SDM berperan penting dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas suatu organisasi. Dalam konteks industri modern, produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan dan pencapaian target perusahaan.

Sektor energi, terutama listrik, merupakan salah satu tulang punggung pembangunan nasional. Tanpa pasokan listrik yang stabil dan merata, aktivitas industri, pemerintahan, maupun rumah tangga akan terganggu. Berdasarkan laporan *Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM, 2024)*, sekitar 59% pasokan listrik nasional masih bersumber dari pembangkit listrik tenaga uap (PLTU), yang menggunakan batu bara sebagai bahan bakar utama. Dengan demikian, PLTU memiliki peran sentral dalam menjaga stabilitas sistem ketenagalistrikan nasional. Namun, di balik peran penting tersebut, terdapat tantangan besar berupa kompleksitas sistem kerja, tuntutan ketepatan operasional, serta tekanan lingkungan kerja yang tinggi.

PLTU Pangkalan Susu, yang terletak di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, merupakan salah satu unit penting milik PT Indonesia Power (anak perusahaan PLN). PLTU ini memiliki kapasitas produksi besar yang menopang sistem interkoneksi Sumatera bagian utara. Operasional PLTU Pangkalan Susu berlangsung selama 24 jam tanpa henti dan melibatkan berbagai kegiatan teknis seperti pengoperasian boiler, turbin, dan sistem pendingin, serta pemeliharaan rutin terhadap peralatan bertekanan tinggi. Dalam konteks seperti ini, setiap karyawan dituntut memiliki keahlian teknis, ketelitian tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan dan kontinuitas operasi. Beban kerja di sektor ini tergolong tinggi, baik secara fisik maupun mental, karena kesalahan kecil sekalipun dapat menimbulkan gangguan sistem dan kerugian besar bagi perusahaan maupun negara.

Dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh Beban Kerja dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT Indonesia Power Pangkalan susu, yang Dimana kebijakan - kebijakan yang berubah dikarenakan seringnya pergantian

manajer atau atasan, Turun nya kinerja dalam tim dalam bekerja sama, Sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan kedepannya.

Peneliti telah melakukan *pra survey* pada karyawan di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu sebanyak 30 responden. Berikut hasil *pra survey* kinerja karyawan PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu:

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
Beban Kerja (X1)				
1.	Beban pekerjaan saya sesuai dengan kapasitas yang saya miliki	28	2	30
2.	Saya sering merasa lelah akibat banyaknya pekerjaan	22	8	30
Sistem Reward (X2)				
1.	Sistem <i>reward</i> diperusahaan transparan serta mudah dipahami oleh semua karyawan	10	20	30
2.	Sistem <i>reward</i> diperusahaan adil dan tidak memihak	11	19	30
Kinerja Karyawan (Y)				
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	13	17	30
2.	Saya dapat mengolah kerjasama dalam tim	12	18	30

Sumber : Hasil pra survey karyawan PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu)

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun hal dikarenakan pada pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang berarti karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kemudian pernyataan “saya dapat mengolah Kerjasama dalam tim” dapat disimpulkan bahwa karyawan belum dapat optimal dalam bekerjasama dalam tim. Lalu dari hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti, terjadinya fluktuatif terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Maka dapat dilihat dari hasil pra survey bahwa karyawan selalu berusaha dalam mencapai target Perusahaan, akan tetapi karyawan sering mengalami tekanan dalam pekerjaan sehingga hasil dari penyelesaian pekerjaan tidak akurat. Dan peneliti juga melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan yang ada di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu yang menyatakan bahwa terjadi turunnya kinerja

dalam tim untuk bekerja sama sehingga minus penilaian kinerja yang tidak kontitif dan juga beban kerja yang tinggi dan diharuskan selesai secepat mungkin. Sehingga dari hasil penelitian ini maka PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu yang sedang mengalami fluktuatif. Hasil kerja yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tugasnya dikenal sebagai kinerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu disebut juga kinerja. Karena karyawan memerlukan penilaian sebagai umpan balik setelah mencapai target penilaian harus dibuat untuk mengawasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prowoto & Affandi, n.d.) yaitu kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktivitas yang mempengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Yulandri & Onsardi, 2020) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Dalam suatu Perusahaan Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor sangat yang penting untuk mencapai suatu keberhasilan yang dapat mempengaruhi seluruh kinerja dalam suatu organisasi di Perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk memiliki dampak negatif jangka panjang terhadap reputasi dan perkembangan perusahaan.

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, baik bersifat fisik maupun mental. Dalam

industri pembangkitan listrik, beban kerja tinggi disebabkan oleh sifat pekerjaan yang berisiko, sistem kerja bergilir, serta tuntutan waktu yang ketat. Karyawan harus bekerja dengan konsentrasi tinggi, terutama saat melakukan pengawasan sistem boiler atau turbin. Kondisi lingkungan seperti suhu tinggi, kebisingan, dan tanggung jawab terhadap keselamatan menambah tekanan kerja. Beban kerja adalah proses dari banyak aktivitas yang dapat menimbulkan ketenaga Beban kerja adalah proses dari banyak aktivitas yang dapat menimbulkan ketegangan di diri seseorang (Fransiska & Tupti, 2020). Beban Kerja memiliki sumber tekanan yang kuat dikarenakan tuntutan kerja yang berlebihan. Untuk meningkatkan keadaan, Manajer harus memperhatikan pencapaian misi mereka. Menurut Idayanti et al., (2020) Beban kerja adalah istilah yang mengacu pada kemampuan kerja yang melibatkan tugas yang memerlukan tekanan fisik dan mental bagi setiap pekerja dan harus diselesaikan. Dapat kita lihat bahwa beban kerja sangat terpengaruh dalam kinerja karyawan di setiap Perusahaan. Dari hasil para peneliti menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses kerja karyawan dalam pekerjaan yang sangat memerlukan tekanan dan kesiapan mental dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada setiap karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Neksen et al., (2021) menyatakan bahwa Beban kerja (X1) berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan yang memotivasi, menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan kemampuan, dan mendorong pencapaian target kerja secara efektif. Akan tetap penelitian yang telah dilakukan Nurhasanah et al., (2022) Menyatakan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena

ketika beban kerja terlalu tinggi atau tidak sesuai kemampuan, karyawan cenderung mengalami kelelahan dan stres sehingga menurunkan produktivitas. Selain itu, faktor lain seperti motivasi, dukungan atasan, dan lingkungan kerja lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan besarnya beban kerja itu sendiri.

Sistem *reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi serta *reward* yang diterima oleh karyawan dan akan membuat mereka merasa dihargai oleh perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Manajer Sumber Daya Manusia menggunakan sistem *reward* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan mereka mematuhi peraturan dan undang-undang di tempat kerja. Akibatnya, manajer departemen sumber daya manusia berusaha keras untuk membuat sistem penghargaan yang menguntungkan yang memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan serta tujuan pribadi karyawan. Organisasi membutuhkan sistem yang memberikan insentif. Penghargaan yang terdiri dari praktik, sistem, dan program yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Seankrisno Anjuna, 2021a). Dapat dilihat bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi atau memiliki kinerja yang bagus.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Pratama & Handayani, (2022) Menyatakan bahwa Sistem *reward* (X2) berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena mampu memotivasi, meningkatkan kepuasan dan loyalitas, serta memperkuat perilaku kerja produktif. Karyawan yang merasa dihargai akan berusaha mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya demi

memperoleh penghargaan yang lebih baik. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Said & Baskara, 2024) menyatakan bahwa sistem *reward* (X2) tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena bentuk, nilai, dan penerapannya tidak sesuai dengan kebutuhan dan persepsi keadilan karyawan, *reward* yang tidak adil, tidak konsisten, atau tidak bermakna kehilangan daya motivasinya sehingga tidak meningkatkan kinerja secara signifikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu dipengaruhi oleh beban kerja dan sistem *reward*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor ketenagalistrikan, khususnya dalam hal mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan sistem *reward* dan pengelolaan beban kerja yang efektif.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA POWER PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA UAP PANGKALAN SUSU”

1.2 Rumusan Masalah

Menurut pra survey yang dilakukan oleh peneliti, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah kinerja karyawan yang mengalami fluktuatif dikarenakan adanya tekanan dalam penyelesaian target yang telah diterapkan Perusahaan dan seringnya perubahan peraturan yang diterapkan serta turunnya kinerja dalam tim untuk bekerja sama sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap Perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan susu?
2. Apakah sistem *Reward* berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu?
3. Apakah beban kerja dan sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan susu?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan susu.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah sistem *Reward* berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listri Tenaga Uap Pangkalan susu.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah beban kerja dan sistem *Reward* berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan susu

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi PT Indonesi Power PLTU Pangkalan susu

Memberikan sumbangan hasil penelitian bagi perusahaan untuk informasi, saran dan masukkan yang bermanfaat tentang beban kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di waktu yang mendatang.

2. Bagi Peneliti

Peneliti sangat berharap menjadi salah satu langkah dalam mengembangkan dan menerapkan serta melatih cara berpikir secara ilmiah dan memperluas wawasan untuk menghadapi suatu masalah, terutama yang berhubungan dengan beban kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan khususnya di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini untuk menambahkan pengetahuan dan diharapkan penelitian tersebut dapat digunakan sebagai referensi pustaka bagi peneliti-peneliti yang lain dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi yang menjelaskan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu Menurut (Robbins et al., 2019) dalam buku *Organizational Behavior* edisi terbaru (2019).

Kinerja karyawan bersifat dinamis dan dapat berdampak besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan. Sejumlah faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi dapat (Alefari et al., 2020). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana anggota organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena merupakan mekanisme penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Sebagian besar perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan volume produksi, kualitas produksi, ketepatan waktu produksi, dan produktivitas tenaga. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Indrayana & Putra, 2024).

Menurut (Wijonarko et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu maupun secara kelompok dalam tugas serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tujuan organisasi pada waktu tertentu secara legal. Adapun temuan (Pribadi, 2022) kinerja karyawan

merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam suatu angka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dinyatakan bahwa suatu hasil yang dicapai semua karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga memiliki peran penting dalam perusahaan dan juga memiliki faktor bagi beban kerja dan sistem *Reward* yang telah diterapkan.

2.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki beberapa faktor-faktor menurut (RAMADHAN, 2019), yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Dari sudut pandang psikologis, karyawan dengan rentang IQ 110-120, yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan menerima pelatihan yang tepat untuk posisi yang mereka ambil, lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapatkan pekerjaan yang selaras dengan keahlian yang mereka miliki.

b. Faktor Pendorong (*attitude*)

Motivasi adalah sikap seorang karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Kondisi yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi & Bahri, (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari enam indikator yaitu:

1. Kuantitas

Untuk mengukur jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Kuantitas dapat menunjukkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan output, seperti jumlah produk yang dihasilkan dan jumlah transaksi yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas merupakan standar hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mengukur seberapa baiknya pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, Tingkat ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian dengan hasil kerja yang telah diterapkan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah diterapkan atau kebijakan perusahaan, kehadiran yang tepat waktu, menyelesaikan tugas dalam waktu yang diterapkan serta mengikuti setiap peraturan yang telah disediakan.

4. Tanggung Jawab

Karyawan yang bertanggung jawab dalam tugas yang telah diberikan oleh atasan dan menyelesaikan dengan baik, berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil dan siap mempertanggungjawabkan pekerjaan yang memuaskan atau tidak.

5. Kerja Sama

Dapat berkerja sama, berkomunikasi baik dalam tim dan saling membantu dalam pekerjaan serta menciptakan keharmonisan dilingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kerja sama yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

2.2 Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan mereka, dan terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban Kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas atau hasil yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini dapat dilihat secara kuantitatif atau kualitatif, dengan yang pertama mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, dan yang kedua mengacu pada tingkat kesulitan tugas tersebut. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Tjiabrata et al., 2017). Beban kerja harus mempersiapkan berupa mental dan juga fisik, karena masing-masing memiliki tekanan yang berbeda – beda dan Setiap pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan adalah suatu tanggung jawab untuk dilakukan (Sinaga & Sihombing, 2021).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja adalah setiap karyawan harus menyelesaikan tugas yang di percaya untuk dilakukan dan bertanggung jawab tentu dengan kemampuan mereka untuk memastikan bahwa efektivitas kerja berhasil dan mampu mengerjakan tugas dengan jangka waktu.

2.2.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Situmorang et al., (2024) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut Faktor eksternal

1. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Seperti:
 - a) Ini memberikan informasi seperti lokasi tempat kerja, desain ruang kerja,

lingkungan kerja, pengaturan kerja, mode transportasi, dan lingkungan kerja. Tugas mental bertanggung jawab untuk menentukan tanggung jawab pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan emosi yang terkait dengan pekerjaan.

- b) Organisasi kerja. Ini berkaitan dengan waktu siang hari, pergeseran, perubahan yang sedang dipraktikkan, dan pergeser yang sedang dikerjakan. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam konteks ini memiliki potensi untuk menyebabkan stres, termasuk tetapi tidak terbatas pada lingkungan kerja fisik.

- c) lingkungan kerja mineral, lingkungan pekerjaan pada tingkat biologis, dan lingkungan kerja pada tingkat psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah mengacu pada faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari respons terhadap rangsangan eksternal dan memiliki potensi untuk muncul sebagai faktor stres, termasuk faktor somatik (gender, usia, ketinggian, status gizi, kondisi kesehatan, dll.) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

2.2.3. Indikator Beban Kerja

Nurhandayani, (2022) Menyatakan beberapa Indikator dari beban kerja, antara lain:

1. Fisik

Menggambarkan seberapa besar tuntutan fisik yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti mengangkat barang berat, berdiri lama, atau melakukan gerakan berulang.

2. Mental

Menggambarkan tekanan atau tuntutan psikologis (kognitif) yang harus dihadapi, misalnya berpikir kompleks, menyelesaikan masalah, atau multitasking.

3. Waktu

Mengacu pada tekanan karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator ini menilai seberapa sering karyawan merasa terburu- buru atau dikejar deadline

4. Kompleksitas pekerjaan

Menunjukkan seberapa rumit tugas yang dihadapi, baik dari segi variasi, prosedur, maupun keterampilan yang dibutuhkan. Semakin kompleks pekerjaan, semakin besar pula beban kerjanya.

5. Waktu

Mengacu pada tekanan karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator ini menilai seberapa sering karyawan merasa terburu- buru atau dikejar deadline

6. Kompleksitas pekerjaan

Menunjukkan seberapa rumit tugas yang dihadapi, baik dari segi variasi, prosedur, maupun keterampilan yang dibutuhkan. Semakin kompleks pekerjaan, semakin besar pula beban kerjanya.

2.3 Sistem Reward

2.3.1 Pengertian Sistem Reward

Salah satu cara yang digunakan oleh manajer SDM untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai dan membantu mereka mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan adalah dengan menggunakan sistem reward.

Manajer SDM menghadapi tekanan ini dan berusaha untuk membuat sistem penghargaan yang memenuhi tujuan organisasi dan tujuan pribadi karyawan. Sebuah organisasi harus memiliki sistem penghargaan. Penghargaan mencakup sistem, program, dan praktik yang mempengaruhi bagaimana pekerja bertindak (Seankrisko Anjuna, 2021). Sistem *reward* merupakan penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Bedasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan para peneliti maka dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* sangat berperan penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang baik serta *reward* yang dapat diterima karyawan dan membuat mereka merasakan dihargai oleh Perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Stiawan & Arini, (2023) Faktor – faktor yang mempengaruhi sistem *Reward* adalah :

a. Kompetitivitas eksternal

Kemampuan Perusahaan tercermin untuk meningkatkan kompetitivitasnya terhadap bisnis lain dan memungkinkan untuk Perusahaan memberikan peluang dan kualifikasi yang lebih tinggi kepada karyawannya

b. Konsistensi internal

Penyelesaian imbalan berdasarkan perbandingan karyawan yang berkerja di dalam Perusahaan

c. Kontribusi karyawan

Pembayaran upah yang didasarkan pada kontribusi karyawan ke negara kerja

mereka masing-masing.

d. Administrasi Komunikasi, Evaluasi dan Aspek perencanaan yang dipertimbangkan oleh Perusahaan Ketika menerapkan gaji mereka.

2.3.3 Indikator Sistem *Reward*

Menurut Ramadhan Billy, (2020) menyatakan bahwa sistem *reward* terdiri dari lima indikator:

1. *Reward* Finansial

Reward finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang atau kompensasi materi kepada karyawan. Bentuknya bisa berupa gaji pokok, tunjangan tetap (seperti tunjangan kesehatan, transportasi), bonus, insentif, atau komisi. *Reward* jenis ini bersifat langsung dan terukur, serta memiliki dampak nyata pada kesejahteraan ekonomi karyawan.

2. *Reward Non Finansial*

Reward non-finansial berupa bentuk penghargaan yang tidak bersifat materi, tetapi berfokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis atau emosional karyawan. Contohnya adalah ucapan terima kasih, pujian dari atasan, sertifikat penghargaan, pemberian gelar “karyawan teladan,” dan bentuk pengakuan informal lainnya. *Reward* ini memperkuat rasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja intrinsik.

3. Pengembangan Karir dan Pelatihan

Indikator ini mencakup kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan meniti jenjang karier. Bentuknya meliputi pelatihan kerja, workshop, pendidikan lanjutan, mentoring, serta promosi jabatan. *Reward* dalam bentuk pengembangan diri ini menunjukkan investasi

perusahaan terhadap pertumbuhan profesional karyawan.

4. Keadilan dan Transparansi *Reward*

Indikator ini merujuk pada sejauh mana sistem pemberian *Reward* dijalankan secara adil dan terbuka. Karyawan harus merasa bahwa *Reward* diberikan berdasarkan prestasi dan kinerja objektif, bukan karena kedekatan personal atau faktor subjektif. Transparansi mencakup kejelasan kriteria dan prosedur pemberian *Reward*, sehingga menumbuhkan kepercayaan dan motivasi.

2.3.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono, (2018) Penelitian terdahulu merupakan konstruk, definisi, dan proposi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antara variabel sehingga berguna untuk menjelaskan fenomena dari hasil penelitian yang dilakukan. Dapat dilihat lebih rinci dari table 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Fajri & Rohman, 2019)	Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Beban Kerja X2:Sistem <i>Reward</i> Y:Kinerja Karyawan	Temuan Hasil dari Penelitian ini menyatakan bahwa sistem <i>Reward</i> dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Putra et al., 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Antarana Prima Pekanbaru	X1:Disiplin Kerja X2:Beban Kerja X3: <i>Reward</i> Y:Kinerja Karyawan	Temuan dari penelitian ini mengemukakan bahwa disiplin kerja dan <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	(Sari et al., 2023)	<i>The Influence of workload and compensation on employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk pembangkitan Sumatera bagian selatan</i>	X1:Workload X2:Compensation Y:Employee performance	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Situmorang et al., 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai	X1: Beban Kerja X2:Sistem <i>Reward</i> Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja dan Sistem <i>Reward</i> berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Indrayana & Putra, 2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1:Beban Kerja X2:Stres Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil dari Penelitian ini mengemukakan bahwa beban kerja, Stress Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	(Avriyanti, 2024)	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank rakyat Indonesia (Persero) TBK Kota Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong	X1: <i>Reward</i> Y:Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK.Kota cabang Tanjung Kabupaten Tabalong
7.	(Giovany & Suyana, n.d.)	<i>The of job satisfaction, motivation, workload and workdiscipline on the performance pf PT Source of Alfaria Trijaya TBK in east pademangan region, north Jakarta and its review from an Islamic point of view</i>	X1:Job Satisfaction X2:Motivation X3:Workload X4:Workdiscipline Y:Employee performance	<i>The research results show that Job Satisfaction, Motivation, Workload and Work Discipline have a positive and significant influence on Employee Performance</i>

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
8.	(Sutarini et al., 2024)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (Persero) UP3 Bali Timur	X1 :Beban kerja Y:Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Syafri Juana et al, (2023) yang disampaikan dalam penelian ini, Beban Kerja merangkaikan kegiatan yang harus menampilkan ketentuan, dan harus diselesaikan dalam waktu rentang, baik dalam hal aspek fisik maupun psikologis. Penelitian sebelumnya yang menyelidiki hubungan antara beban `kerja dan kinerja karyawan telah menemukan bahwa meningkatkan jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan di tempat kerja meningkatkan kinerja mereka (Idayanti et al., 2020). Ramadan Billy (2020) juga mengamati bahwa Beban Kerja dapat juga memiliki dampak pada Kinerja Karyawan. Sementara Penelitian yang dilakukan oleh (Nani Wahyuni, et al., 2020) menyatakan bahwa meskipun adanya hubungan positif antar beban kerja dan kinerja, itu tidak signifikan secara statistik. Jika beban kerja yang ditugaskan sesuai dengan standar perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan langsung akan melakukan tugas mereka secara optimal.

2.4.2 Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena kinerja mereka memimpin sebuah organisasi untuk sebuah prestasi dari sumber daya keuangan perusahaan (Khan, A.A et al

2020). Sistem *reward* dan pengakuan atas hasil kerja yang berfungsi sebagai faktor yang paling utama dalam menjaga harga diri karyawan yang tinggi (Robbinis 2019). Sistem *reward* juga masih kurang jelasnya dikarenakan sosialisasi dari pihak HRD yang diberikan oleh Perusahaan masih kurang jelas (Pratiwi et al 2022). Sistem *Reward* sangat penting bagi setiap individu pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan harus menyadari, bahwa pegawai akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya dimana jika *reward* baik maka akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Pimpinan harus menyadari, bahwa pegawai akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya

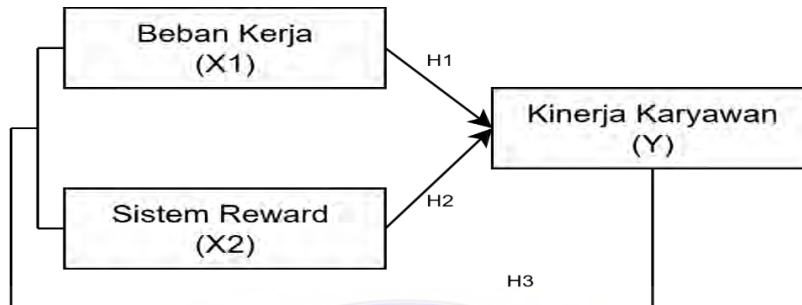
2.4.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan penelitian sebelumnya, telah ditetapkan bahwa beban kerja dan *reward* memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Misalnya, Eka Idayanti et al. (2020) telah menyatakan bahwa beban kerja memberikan karyawan dengan efek positif yang signifikan dalam kaitannya dengan kinerja kerja mereka. Di sisi lain, Pratama & Handayani, (2022) telah menemukan bahwa *reward* memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja kerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2018) kerangka konseptual menjelaskan tentang bagaimana hubungan teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dalam masalah yang penting. Dalam penelitian ini, menjelaskan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen sedangkan beban kerja (x1)

dan sistem *reward* (x2) merupakan variabel independent. Berdasarkan teori diatas.maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H1: Beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu

H2: Sistem *reward* berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu

H3: Beban kerja dan sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif. Pengertian jenis asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian yang menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menentukan hipotesis penelitian, yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu yang beralamat di Desa Tanjung Pasir, Kec Pangkalan Susu, Kab Langkat, Sumatra Utara 20858.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yaitu untuk menerangkan kapan Penelitian dilakukan dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2025 – Februari 2026. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian:

Tabel 3. 1 Uraian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025										2026	
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan Judul												
2.	Bimbingan proposal												
3.	Seminar proposal												
4.	Pengumpulan Data												
5.	Seminar Hasil												
6.	Penyelesaian Skripsi												
7.	Sidang Meja Hijau												

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas fitur tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu bagian

Tabel 3. 2 Data Perusahaan

Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan
Bidang Operasional	53 karyawan
Bidang Administrasi & Umum	17 karyawan
Bidang Pemeliharaan	23 Karyawan
Bidang Energi Primer	15 Karyawan
Bidang Engineering	11 Karyawan
Jumlah	119

Sumber : Data perusahaan PLTU

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) Sampel adalah populasi yang membentuk jumlah dan karakteristik dan sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan *Non Probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Non Probability* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk menentukan sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Slovin yang di Temukan oleh (Sugiyono, 2018).

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampel error) = 5%

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah perhitungan sampel penelitian dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{119}{1 + (119 \times 0,05^2)}$$

$$n = 91,5$$

$$n = 92$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel adalah sebanyak 92 orang karyawan tetap yang bekerja di PT Indonesia

Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu. Dengan kreteria sebagai karyawan tetap dan 1 tahun lama bekerja.

3.4 Definisi Operasional

Menurut Shavira & Febrian, (2023) Definisi operasional adalah mengidentifikasikan definisi oprasional berdasarkan karakteristik yang diamati dalam memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 3. 3 Definisi Oprasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator Variabel	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan yang kinerja yang baik sangat bertampak pada keberhasilan perusahaan (Alfiah & Nawatmi 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung jawab dan Kerja sama	Likert
2.	Beban Kerja (X1)	Beban Kerja merupakan tugas yang telah diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan tepat waktu pada waktu tertentu (Yuliantini et al 2021)	1. Beban Kerja Fisik 2. Beban Kerja Mental 3. Beban Waktu 4. Kompleksitas Pekerjaan	Likert
3.	Sistem <i>Reward</i> (X2)	Sistem <i>Reward</i> merupakan penghargaan atau imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerjanya, untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja (Suciatni, 2023)	1. <i>Reward</i> finansial 2. <i>Reward</i> nonfinansial 3. Pengembangan karir dan pelatihan	Likert

3.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono, (2018) Skala Likert dapat digunakan mengukur pendapat, sikap dan persepsi untuk seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 4 Skala

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono , 2018)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Wawancara, yaitu dengan cara berkomunikasi dengan pihak – pihak terhadap objek yang diteliti, Adapun objek yang diteliti yaitu karyawan yang ada di PT Indonesia Power.
2. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan dan disebarkan kepada responden. Selain itu, kuesioner juga cocok untuk digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner juga dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat mengirimkan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos dan sosial media.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data Kuantitatif, yang digunakan untuk pengumpulan data yang berupa angka – angka untuk di analisis menggunakan SPSS 23.

3.7.2 Sumber Data

Berdasarkan Sumber data dan Masalah yang diteliti, maka peneliti

menggunakan Sumber Data Primer dan Data Skunder

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk memperoleh langsung dari objek penelitian, data yang didapatkan dengan wawancara ke objek penelitian atau cara pengisian kuesioner yang telah dijawab responden yaitu karyawan di PT Indonesia Power.
2. Data Skunder merupakan data yang digunakan untuk melengkapi data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk digunakan dalam melengkapi kebutuhan data penelitian seperti, Data – data berupa grafik, tabel dan diagram untuk sebuah informasi yang penting. Data skunder juga diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi situasi internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi untuk mendukung penelitian.

3.8 Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu alat ukur dan akurat untuk mengukur derajat kecepatan dan kesesuai antara objek data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Alfifto, (2024) Validitas adalah alat ukur untuk mengacu sejauh mana sebuah tes menilai konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara kuesioner ke responden diluar dari sampel penelitian. Uji Validitas ini juga digunakan untuk valid atau tidaknya data yang telah diolah. Valid nya suatu data dapat dikatakan apabila nilai r hitung $>$ r tabel, namun jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan dat tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS). Dalam Uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS, yang dimana uji validitas dilakukan terhadap karyawan PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu. Peneliti telah melakukan

uji validitas berikut hasil oalah data pada Tabel 3.4

Tabel 3. 5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Kesimpulan
Beban kerja	X1.1	0,830	0,361	Valid
	X1.2	0,867	0,361	Valid
	X1.3	0,867	0,361	Valid
	X1.4	0,735	0,361	Valid
	X1.5	0,869	0,361	Valid
	X1.6	0,882	0,361	Valid
	X1.7	0,708	0,361	Valid
	X1.8	0,819	0,361	Valid
Sistem reward	X2.1	0,809	0,361	Valid
	X2.2	0,845	0,361	Valid
	X2.3	0,689	0,361	Valid
	X2.4	0,856	0,361	Valid
	X2.5	0,880	0,361	Valid
	X2.6	0,881	0,361	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0,875	0,361	Valid
	Y1.2	0,732	0,361	Valid
	Y1.3	0,873	0,361	Valid
	Y1.4	0,761	0,361	Valid
	Y1.5	0,900	0,361	Valid
	Y1.6	0,659	0,361	Valid
	Y1.7	0,770	0,361	Valid
	Y1.8	0,881	0,361	Valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Alfifto, (2024) uji reliabilitas adalah indeks yang Dimana alat ukur dapat dipercaya apabila suatu alat dua kali untuk mengukur gejala yang sama dam hasil nya yang relative, maka alat pengukur dapat melakukan uji reliabilitas di SPSS. Suatu kuesioner yang dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur

reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*, Maka untuk mengetahui variabel dapat dikatakan reliabel dengan hasil $(\alpha) > 0,6$ maka dinyatakan valid, namun sebaliknya jika $(\alpha) < 0,6$ maka hasil dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
Beban Kerja	0,930	0,60	Reliabel
Sistem <i>Reward</i>	0,908	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan dari tabel 3.5 dapat disampaikan bahwa alat ukur pada penelitian ini dianggap Reabilitas dikarenakan Beban kerja (X1) memiliki nilai *statistic cronbach's Alpha* sebesar $0,930 > 0,60$, Sistem *Reward* (X2) memiliki nilai *statistic cronbach's Alpha* sebesar $0,908 > 0,60$ dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *statistic cronbach's Alpha* sebesar $0,913 > 0,60$

3.9 Uji Asumsi Klasik

Menurut Alfifto, (2024) uji asumsi klasik suatu pernyataan statistika yang harus dipenuhi analisis regresi linear berganda yang berbaris *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah nilai dapat memiliki residu normal atau tidak (Alfifto, 2024). Uji normalitas tidak perlu dilakukan pada variabel yang ada, akan tetapi hanya untuk nilai – nilai residual.

Berikut terdapat beberapa metode dalam uji normalitas:

1. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov merupakan uji non-parametrik yang digunakan untuk membandingkan distribusi data empiris dengan distribusi teoritis tertentu, seperti distribusi normal. Uji ini dapat mengukur distribusi normal atau tidak.

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.
 - b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
2. Histogram merupakan salah satu cara untuk menguji data menggunakan grafik Representasi grafik dari distribusi frekuensi data kontinu, Dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup nilai yang sama.
3. Grafik Normality Probabilitas Plot, ketentuan yang digunakan yaitu:
- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Alfifto, 2024) uji multikolinearitas merupakan rancangan yang menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen (X) dengan menggunakan model regresi linier ganda dan apabila ada nya korelasi yang tinggi antara variabel independent hubungan serta variabel independent terganggu. Pada umumnya alat statistic yang sering digunakan untuk menguji dari gangguan multikolinearitas yaitu *Tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF). Maka untuk menentukan data yang dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Alfifto, 2024) uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa peneliti dapat memeriksa apakah ada terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya. Dari model regresi dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika grafik *scatterplot* diketahui bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independent (X) terhadap satu variabel dependen (Y), yaitu Beban Kerja (X1) dan *Sistem Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Maka model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y =Variabel terkait(Kinerja Karyawan)

α =Konstanta

β_1 =Koefisien regresi dari Beban Kerja

β_2 =Koefisien dari Sistem *Reward*

X1 =Variabel bebas (Beban Kerja)

X2 =Variabel bebas (Sistem *Reward*)

e =Standart eror (tingkatan kesalahan) yaitu, 0,5

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (t)

Menurut Alfifto, (2024) uji parsial (t) merupakan uji yang melakukan untuk mengetahui apakah ada variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan atau positif terhadap variabel terkait. Maka untuk mengetahui tidak atau adanya pengaruh signifikan dari variabel X (Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) maka dapat dilakukan uji signifikan dengan kesalahan $\alpha = 5\%$.

3.11.2 Uji simultan (F)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} nya yang berdasarkan Tingkat signifikan. Adapun ketentuan untuk pengambilan Keputusan dalam menggunakan angka probabilitas signifikan (Alfifto, 2024) sebagai berikut:

H_0 diterima, apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikan $\geq \alpha(0,05)$

H_1 diterima, apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha(0,05)$

3.11.3 Uji Koefisien Derteminasi (R^2)

Uji Koefisien Derteminasi pada umumnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien derteminasi yang di antara angka nol dan satu. Kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen yang sangat terbatas apabila nilai R^2 yang kecil. Maka para peneliti menganjurkan dalam menggunakan nilai *Adjusted* R^2 untuk mengevaluasi model regresi terbaik. (Prof.H.Iman Ghozali, M.Com, D, 2021).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu. Maka Hipotesis 1 diterima.
2. Variabel Sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu. Maka Hipotesis 2 diterima.
3. Variabel Beban kerja dan Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu. Maka Hipotesis 3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah diuraikan, Maka peneliti memiliki beberapa saran agar dapat membangun perusahaan, akademis, dan peneliti selanjutnya, berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai mean terendah sebesar 4,22 dengan pertanyaan “saya sering merasa stress karena banyaknya tanggung jawab pekerjaan”, dapat diindikasikan bahwa aspek beban kerja masih menjadi faktor yang berpotensi menimbulkan tekanan atau stres bagi karyawan akibat banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, disarankan

kepada pihak manajemen Perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab kerja agar lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan penerapan manajemen waktu kerja yang lebih efektif, penambahan sumber daya manusia bila diperlukan, serta pemberian waktu istirahat yang memadai guna mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan. Dengan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan tingkat stres akibat pekerjaan dapat diminimalkan. Sistem reward merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem reward yang adil, transparan, dan konsisten sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Pemberian reward tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji, bonus, atau insentif, tetapi juga dapat berupa reward nonfinansial seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karier, dan pelatihan. Perusahaan juga perlu menyusun kriteria penilaian kinerja yang jelas dan terukur agar karyawan memahami standar yang harus dicapai untuk memperoleh reward. Dengan sistem reward yang tepat dan objektif, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta rasa keadilan di lingkungan kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *“pemberian reward dilakukan secara adil tanpa diskriminasi”* memperoleh nilai mean terendah sebesar 4,43 pada variabel sistem reward. Meskipun nilai tersebut tergolong tinggi, hal ini menunjukkan masih terdapat persepsi responden bahwa aspek keadilan dalam pemberian reward perlu lebih ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar

perusahaan/instansi memperkuat penerapan sistem reward yang transparan, objektif, dan berbasis pada kriteria kinerja yang terukur. Selain itu, diperlukan sosialisasi yang jelas mengenai mekanisme dan standar penilaian reward kepada seluruh karyawan, sehingga tercipta pemahaman yang sama dan meminimalkan potensi persepsi diskriminasi. Evaluasi berkala terhadap pelaksanaan sistem reward juga penting dilakukan guna memastikan prinsip keadilan dan kesetaraan tetap terjaga.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja atau kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, stres kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Alefari, M., Almani, M., & Salonitis, K. (2020). A system dynamics model of employees' performance. *Sustainability*, 12(16), 6511.
- Alfifto. (2024). *statistika penelitian konsep dan kasus*. universitas medan area.
- Ariadi, A., Badaruddin, B., & Saharuddin, S. (2025). manajemen sumber daya manusia di era digital: studi bibliometrik. *jurnal ilmiah manajemen, ekonomi, & akuntansi (mea)*, 9(3), 831–854.
- Febriyan, M., Agus, S., & Miswan, G. (2025). *buku referensi strategi manajemen sdm meningkatkan produktivitas dan kinerja*. pt media penerbit indonesia.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *management research review*, 46(1), 1–19.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). the effects of communication, competency and workload on employee performance in hotel puri saron, seminyak, kuta, bali. *american journal of humanities and social sciences research*, 4(6), 29–37.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmu ekonomi, manajemen dan bisnis*, 2(1), 9–18.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada pt grup global sumatera. *jurnal nasional manajemen pemasaran & sdm*, 2(2), 105–112.
- Nurhandayani, A. (2022). pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *jurnal ekonomi dan bisnis digital (ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *jurnal sosial ekonomi bisnis*, 2(2), 62–70.
- prof.h. iman ghozali, m.com, d.c. (2021). *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 26 edisi 10*. badan penerbit universitas diponegoro semarang, 2018.
- Prowoto, E., & Affandi, A. (n.d.). *kinerja karyawan pt ipa abong wonosobo*.
- Said, U., & Baskara, I. (2024). pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *jurnal alwatzikhoebillah: kajian islam, pendidikan, ekonomi, humaniora*, 10(1), 140–158.
- Seankrisko Anjuna, E. (2021a). *pengaruh persepsi mahasiswa mengenai*

kompensasi reward dan punishment terhadap niat individu dalam melakukan kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi eksperimen pada mahasiswa akuntansi universitas pembangunan. UPN Veteran Yogyakarta.

Seankrisko Anjuna, E. (2021b). *pengaruh persepsi mahasiswa mengenai kompensasi reward dan punishment terhadap niat individu dalam melakukan kecurangan pelaporan keuangan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi eksperimen pada mahasiswa akuntansi universitas pembangunan nasional “veteran” yogyakarta).*

upn veteran yogyakarta.

Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022.

Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. kereta api divre 1 sumatera utara. *jurnal manajemen dan bisnis*, 16–30.

Situmorang, B. B., Maulia, I. R., Raya, C. S., & Sukma, V. A. (2024). pengaruh beban kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai. *pusat publikasi ilmu manajemen*, 2(1), 92–108.

Stiawan, D., & Arini, E. (2023). the effect of rewards and career development on employee performance at pt. telkom bengkulu branch. *jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi review*, 3(1), 221–232.

Sugiyono. (2018). *metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan r&d*. alfabeta, cv.

Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sabar ganda manado. *jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 5(2).

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *budgeting: journal of business, management and accounting*, 1(2), 203–213.

LAMPIRAN



Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *SISTEM REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA POWER PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA UAP PANGKALAN SUSU

Kepada Yth

Bapak/ibu Karyawan PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Penulis atas nama Vebeb Andriani Elisa Putri Maniurung sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *SISTEM REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA POWER PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA UAP PANGKALAN SUSU”** Dalam pengisian kuesioner bapak/ibu diminta untuk mengisi pernyataan yang telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang sesuai. Data pribadi bapak/ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga bapak/ibu dapat memberikan opini secara bebas. Keharahasiaan informasi yang penulis peroleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka penulis sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu unyuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban bapak/ibu merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penulis dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, penulis mengucapkan Terima kasih.

Hormat saya
Vebeb Manurun

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pertanyaan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna dari tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

a. Identitas Responden

1. Nama :
2. Bagian :
3. Usia : 20 – 29 Tahun
30 – 49 Tahun
50 – 59 Tahun
4. Jenis kelamin : a. Pria
b. Wanita
5. Pendidikan : a. SMA/SMK
b. DIPLOMA(D3)
c. SARJANA (S1)
d. MAGISTER (S2)

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KERJA						
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
KUANTITAS KERJA						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
4.	Saya bekerja dengan produktivitas yang konsisten.					
KETEPATAN WAKTU						
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.					
KERJASAMA DAN TANGGUNG JAWAB						
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil terbaik.					
8.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya sendiri.					

VARIABEL BEBAN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
BEBAN KERJA FISIK						
1.	Pekerjaan saya membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar.					
2.	Saya sering merasa kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan.					
BEBAN KERJA MENTAL						
3.	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi yang tinggi.					

4.	Saya sering merasa stres karena banyaknya tanggung jawab pekerjaan.					
BEBAN KERJA WAKTU						
5.	Saya sering bekerja dengan batas waktu yang ketat.					
6.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa kurang.					
KOMPLEKSITAS PEKERJAAN						
7.	Tugas yang saya kerjakan cukup rumit dan membutuhkan pemikiran mendalam.					
8.	Saya sering menghadapi pekerjaan yang kompleks dan memerlukan waktu lebih lama.					

VARIABEL SISTEM *REWARD* (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>REWARD</i> FINANSIAL						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2.	Bonus atau insentif diberikan berdasarkan hasil kerja yang saya capai.					
<i>REWARD</i> NON-FINANSIAL (PENGAKUAN)						
3.	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya.					
4.	Atasan memberikan pujian atau pengakuan ketika saya bekerja dengan baik.					
PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN						
5.	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya.					
6.	Pemberian <i>Reward</i> dilakukan secara adil tanpa diskriminasi.					

Lampiran 1 2 Tabulasi Data Sampel Responden

Beban Kerja (X1)

No	Beban Kerja (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	4	4	5	4	4	34
2	4	1	4	1	4	4	3	2	23
3	5	5	5	2	5	5	4	4	35
4	2	3	4	2	3	2	2	2	20
5	4	1	4	1	2	1	1	1	15
6	4	3	5	3	3	3	3	3	27
7	3	3	5	3	3	4	5	4	30
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31
9	4	4	4	2	4	3	3	4	28
10	5	4	5	4	4	4	4	4	34
11	4	3	4	3	4	4	4	4	30
12	4	3	4	3	3	3	4	3	27
13	3	4	5	4	4	4	4	4	32
14	3	3	4	3	4	3	4	4	28
15	4	5	4	5	5	5	5	5	38
16	4	5	4	4	4	4	5	5	35
17	4	4	3	4	4	4	4	4	31
18	5	5	5	4	4	4	4	4	35
19	5	5	4	4	5	4	4	4	35
20	5	5	5	3	4	4	4	5	35
21	5	4	5	4	4	5	5	4	36
22	5	4	5	4	5	5	5	5	38
23	4	5	5	4	5	4	4	4	35
24	5	4	5	4	4	5	5	5	37
25	5	5	4	5	5	5	4	5	38
26	5	5	4	5	5	4	5	4	37
27	5	5	4	5	5	5	5	4	38
28	5	5	5	4	5	4	5	5	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	5	2	4	4	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	3	4	31
32	4	3	4	3	4	3	4	4	29
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	5	3	4	4	4	4	5	33
35	4	4	5	4	4	4	4	4	33
36	4	3	5	2	5	4	5	5	33
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	4	5	5	5	4	38
39	5	4	5	5	5	4	5	5	38
40	5	4	4	5	4	5	5	5	37
41	5	5	5	3	5	5	5	5	38
42	5	5	5	4	5	4	5	4	37
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	4	5	5	5	5	4	38
45	5	5	5	5	5	4	5	5	39
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40

47	5	5	5	5	5	4	5	5	39
48	5	5	5	5	5	4	5	5	39
49	5	1	5	5	5	4	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	5	5	5	5	5	4	5	5	39
54	5	2	5	5	5	5	5	4	36
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	2	5	5	5	5	5	5	37
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	5	5	5	5	4	39
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	5	5	5	5	4	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	4	4	4	3	4	3	3	3	28
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	5	5	5	5	5	5	3	38
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	5	5	4	5	4	4	4	5	36
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	4	5	4	5	4	5	5	37
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	4	5	5	5	4	5	5	38
81	5	4	5	5	4	5	5	5	38
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	4	5	5	4	5	5	5	38
84	5	5	4	5	5	5	5	4	38
85	5	5	4	5	4	5	5	5	38
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	4	5	5	4	4	5	5	5	37
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	2	5	5	5	5	5	5	37
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	5	5	5	5	4	39

64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	5	5	5	5	4	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	4	4	4	3	4	3	3	3	28
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	5	5	5	5	5	5	3	38
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	5	5	4	5	4	4	4	5	36
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	4	5	4	5	4	5	5	37
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	4	5	5	5	4	5	5	38
81	5	4	5	5	4	5	5	5	38
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	4	5	5	4	5	5	5	38
84	5	5	4	5	5	5	5	4	38
85	5	5	4	5	4	5	5	5	38
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	4	5	5	4	4	5	5	5	37
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	2	5	5	5	5	5	5	37
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	5	5	5	5	4	39
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	5	5	5	5	4	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	4	4	4	3	4	3	3	3	28
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	5	5	5	5	5	5	3	38
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	5	5	4	5	4	4	4	5	36
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	4	5	4	5	4	5	5	37
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	4	5	5	5	4	5	5	38

81	5	4	5	5	4	5	5	5	38
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	4	5	5	4	5	5	5	38
84	5	5	4	5	5	5	5	4	38
85	5	5	4	5	4	5	5	5	38
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	4	5	5	4	4	5	5	5	37
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40



Sistem Reward (X2)

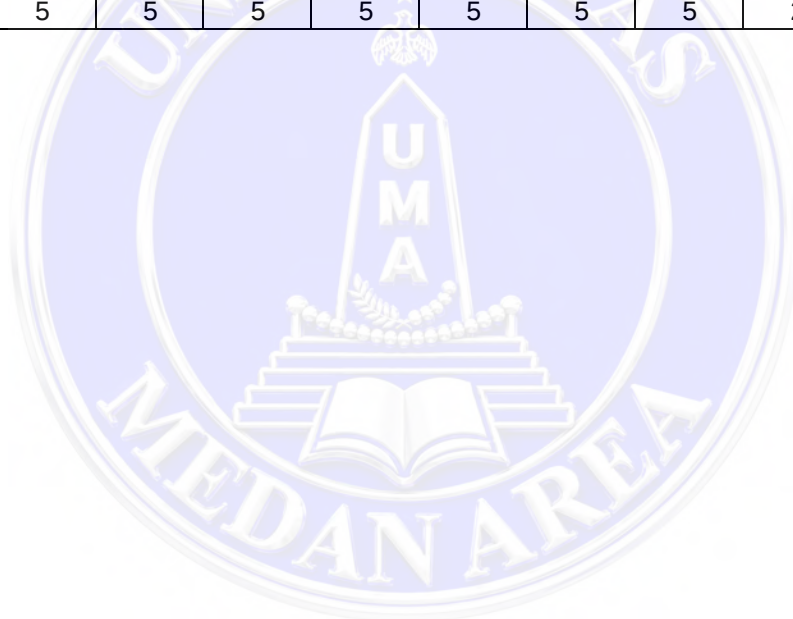
No	Sistem Reward (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	5	4	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	5	5	4	3	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	5	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	5	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	4	5	5	29
13	4	5	5	4	4	4	26
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	5	4	5	5	27
16	4	4	4	5	4	5	26
17	5	5	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	5	5	4	26
20	4	4	4	4	4	5	25
21	4	4	5	4	4	4	25
22	5	4	5	5	5	5	29
23	5	5	4	4	5	4	27
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	4	4	5	5	4	27
26	5	5	5	5	4	5	29
27	4	5	4	4	5	5	27
28	5	4	5	5	5	4	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	5	4	4	5	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	4	4	5	4	5	26
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	4	5	5	5	5	29
37	5	5	4	5	5	4	28
38	5	4	5	5	4	5	28
39	5	4	4	4	5	5	27
40	5	5	5	4	4	4	27
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	4	5	25
43	5	5	5	5	4	5	29
44	4	4	5	4	4	4	25
45	5	5	4	5	5	5	29
46	4	5	5	5	4	5	28

47	5	5	4	5	5	5	29
48	4	5	4	5	4	5	27
49	5	5	5	5	5	4	29
50	4	4	4	5	4	4	25
51	5	5	4	4	4	5	27
52	4	4	5	5	5	4	27
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	5	4	4	25
55	5	5	4	4	5	5	28
56	5	5	5	5	5	4	29
57	4	5	5	5	4	5	28
58	5	5	4	5	5	4	28
59	4	4	5	4	4	5	26
60	4	5	4	4	5	4	26
61	4	4	5	4	5	4	26
62	4	5	5	4	4	5	27
63	5	5	4	4	5	4	27
64	5	4	5	4	4	5	27
65	5	5	5	4	5	4	28
66	4	4	4	4	4	5	25
67	5	5	4	5	5	4	28
68	4	4	4	4	5	5	26
69	5	5	4	4	4	5	27
70	4	5	4	4	4	4	25
71	5	5	5	4	5	5	29
72	4	5	4	5	5	4	27
73	5	5	5	4	4	5	28
74	5	5	4	5	5	4	28
75	4	5	5	4	5	5	28
76	5	4	4	4	5	4	26
77	5	5	5	5	4	5	29
78	4	5	4	4	5	5	27
79	5	5	5	5	5	4	29
80	4	4	4	5	4	5	26
81	5	5	4	4	4	4	26
82	5	5	4	5	5	5	29
83	4	4	5	4	4	5	26
84	5	5	5	4	4	4	27
85	4	4	4	5	5	4	26
86	5	5	4	5	4	5	28
87	5	5	5	5	5	4	29
88	4	5	4	5	4	5	27
89	5	4	5	4	5	5	28
90	5	5	4	5	4	4	27
91	4	4	5	4	5	5	27
92	5	5	5	5	4	4	28

No	Kinerja Karyawan(Y1)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	3	4	4	4	4	5	4	32
3	5	3	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	5	5	5	4	5	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	5	5	4	34
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	3	4	4	4	4	4	5	33
12	5	4	4	4	4	4	4	4	33
13	4	3	4	4	4	4	4	4	31
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	5	4	4	5	5	4	4	4	35
17	4	4	4	5	5	5	4	5	36
18	3	5	5	5	5	5	5	5	38
19	5	4	5	4	5	5	5	5	38
20	5	4	4	4	5	4	4	4	34
21	4	4	5	5	4	4	5	5	36
22	5	5	5	4	5	5	4	5	38
23	5	5	4	5	4	4	5	5	37
24	4	5	4	5	5	5	4	5	37
25	5	5	4	5	4	5	5	5	38
26	5	4	5	5	5	5	5	5	39
27	5	4	5	5	5	4	4	5	37
28	5	4	5	4	5	4	5	5	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	4	4	5	5	5	5	5	38
31	4	5	3	5	4	4	4	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	4	5	5	4	5	5	38
35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
36	5	5	4	4	5	5	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	4	5	5	5	4	4	5	37
39	5	5	5	5	4	4	4	5	37
40	5	5	5	4	5	5	5	4	38
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	2	37
45	5	5	5	5	5	5	5	2	37
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40

47	5	5	5	5	5	5	5	2	37
48	5	5	5	5	5	5	5	1	36
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	4	4	4	4	4	5	2	32
51	5	5	5	5	5	5	5	3	38
52	5	5	5	5	5	5	5	3	38
53	5	5	5	5	5	5	5	3	38
54	5	5	5	5	5	5	5	4	39
55	5	5	5	5	5	5	5	1	36
56	5	5	5	5	5	5	5	2	37
57	5	5	5	5	5	5	5	2	37
58	5	5	5	5	5	5	5	4	39
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	3	5	3	1	32
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	3	5	1	34
63	5	5	5	5	5	5	1	2	33
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	5	5	5	4	3	37
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	4	4	5	38
68	5	5	5	5	5	5	5	2	37
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	3	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	4	39
73	5	5	5	5	5	5	5	3	38
74	5	4	5	5	5	5	5	2	36
75	5	5	5	5	5	5	5	1	36
76	5	5	4	5	5	4	5	2	35
77	5	5	5	5	5	5	5	4	39
78	5	5	4	5	5	4	5	3	36
79	5	5	5	5	5	5	5	3	38
80	4	5	5	5	4	5	5	4	37
81	5	4	5	5	5	5	5	5	39
82	5	5	5	5	5	5	5	2	37
83	5	5	4	5	4	5	5	5	38
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	3	5	3	1	32
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	3	5	1	34
63	5	5	5	5	5	5	1	2	33
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	5	5	5	4	3	37
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	4	4	5	38
68	5	5	5	5	5	5	5	2	37
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	3	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	4	39

73	5	5	5	5	5	5	5	3	38
74	5	4	5	5	5	5	5	2	36
75	5	5	5	5	5	5	5	1	36
76	5	5	4	5	5	4	5	2	35
77	5	5	5	5	5	5	5	4	39
78	5	5	4	5	5	4	5	3	36
79	5	5	5	5	5	5	5	3	38
80	4	5	5	5	4	5	5	4	37
81	5	4	5	5	5	5	5	5	39
82	5	5	5	5	5	5	5	2	37
83	5	5	4	5	4	5	5	5	38
84	5	5	4	4	4	5	4	2	33
85	5	5	5	5	5	4	5	3	37
86	5	5	5	5	5	5	5	4	39
87	5	5	5	5	5	5	5	4	39
88	5	5	5	5	5	5	5	4	39
89	5	5	4	5	4	5	4	4	36
90	5	5	5	5	5	4	5	1	35
91	5	5	5	5	5	5	5	4	39
92	5	5	5	5	5	5	5	2	37



Lampiran 1 3 Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Beban Kerja

No	Beban Kerja (X1)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	5	4	5	3	35
4	4	4	4	3	4	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	2	2	3	4	2	3	4	2	22
7	5	5	5	5	4	5	3	5	37
8	5	4	5	4	5	4	5	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	5	4	5	4	4	35
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	4	4	4	4	4	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	5	4	5	34
15	5	4	4	5	4	4	4	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	4	4	5	4	4	4	34
20	4	5	4	5	4	4	4	4	34
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	5	5	5	5	5	5	4	38
30	5	5	4	4	5	4	4	5	36

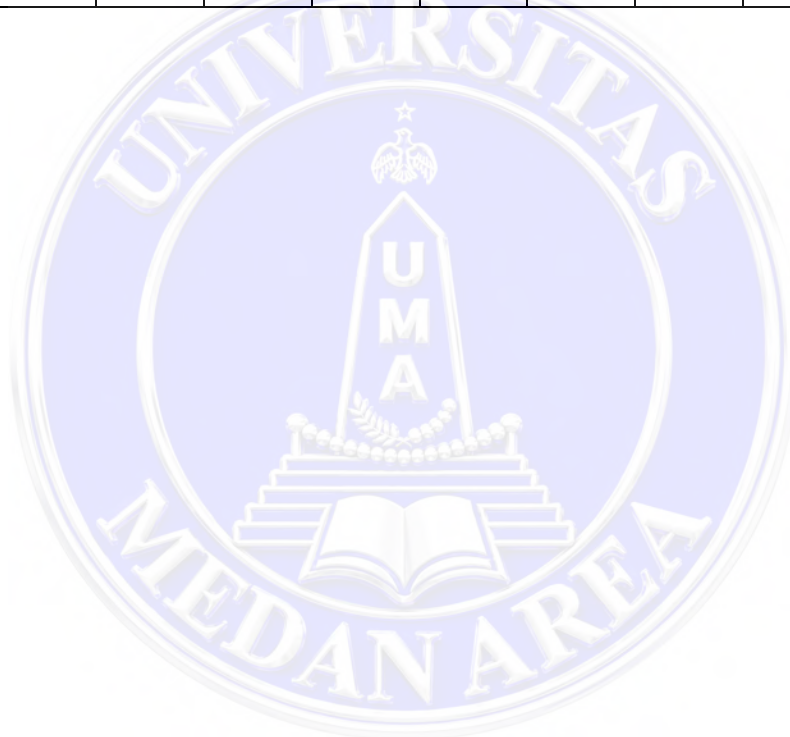
Sistem Reward

No	Sistem Reward (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	5	4	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	5	5	4	3	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	5	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	5	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	4	5	5	29
13	4	5	5	4	4	4	26
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	5	4	5	5	27
16	4	4	4	5	4	5	26
17	5	5	4	4	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	3	4	4	4	5	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	3	5	3	3	2	20
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	4	5	4	5	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	4	4	5	26
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30

Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y1)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	5	4	5	3	35
4	4	4	4	3	4	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	2	2	3	4	2	3	4	2	22
7	5	5	5	5	4	5	3	5	37
8	5	4	5	4	5	4	5	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	5	4	5	4	4	35
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	4	4	4	4	4	5	35

13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	5	4	5	34
15	5	4	4	5	4	4	4	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	4	4	5	4	4	4	34
20	4	5	4	5	4	4	4	4	34
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40



Lampiran 1.4 : Output Hasil Uji Statistik Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Kesimpulan
Beban kerja	X1.1	0,830	0,361	Valid
	X1.2	0,867	0,361	Valid
	X1.3	0,867	0,361	Valid
	X1.4	0,735	0,361	Valid
	X1.5	0,869	0,361	Valid
	X1.6	0,882	0,361	Valid
	X1.7	0,708	0,361	Valid
	X1.8	0,819	0,361	Valid
Sistem reward	X2.1	0,809	0,361	Valid
	X2.2	0,845	0,361	Valid
	X2.3	0,689	0,361	Valid
	X2.4	0,856	0,361	Valid
	X2.5	0,880	0,361	Valid
	X2.6	0,881	0,361	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0,875	0,361	Valid
	Y1.2	0,732	0,361	Valid
	Y1.3	0,873	0,361	Valid
	Y1.4	0,761	0,361	Valid
	Y1.5	0,900	0,361	Valid
	Y1.6	0,659	0,361	Valid
	Y1.7	0,770	0,361	Valid
	Y1.8	0,881	0,361	Valid

Instrumen	Cronbach's Alpa	Keterangan
Beban Kerja	0,930	Reliabel
Sistem Reward	0,908	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,913	Reliabel
------------------	-------	----------

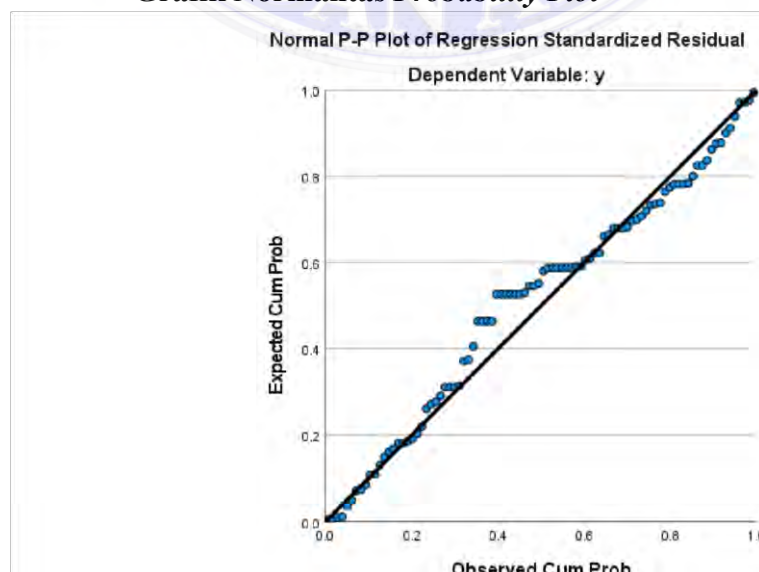
Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			92
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.08674610
Most Extreme Differences	Absolute		.055
	Positive		.045
	Negative		-.055
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.693
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.681
		Upper Bound	.705

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Grafik Normalitas *Probability Plot*

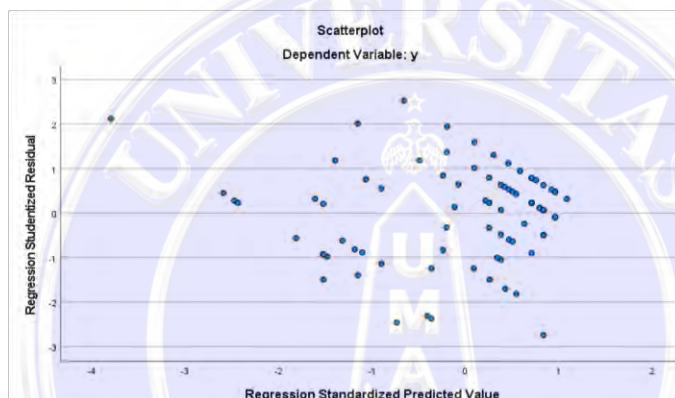


Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.356	2.799	5.844	<.,001		
	x1	.367	.043	8.521	<.,001	.707	1.414
	x2	.280	.123	2.279	.025	.707	1.414

a. Dependent Variable: y

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 1 5 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 1 6 Surat Pengantar Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 3731/FEB/01.1/XI/2025

Lamp. : -

Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
**Pimpinan Karyawan PT Indonesia Power
PLTU Pangkalan Susu**
di –
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Karyawan PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Vebeb Andriani Elisa Putri Maniurung
NPM : 228320079
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Karyawan PT Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Medan, 19 November 2025

A.n Dekan,
Kepala Bidang Minat Bakat dan
Inovasi Program Studi Manajemen



A.n Dekan, SE, M.Si





Lampiran 1 7 Surat Izin Riset



UBP PANGKALAN SUSU

Nomor : 1338/STH.01.04/PLNIP080000/2025
 Lampiran : -
 Sifat : Segera - Biasa
 Hal : Konfirmasi Pengambilan Data Izin Riset

25 November 2025

Kepada

Yth. KEPALA BIDANG MINAT BAKAT
 DAN INOVASI PROGRAM STUDI
 MANAJEMEN
 UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Jl. Setiabudi No. 79 Medan 20122

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat saudara nomor : 3731/FEB/01.1/XI/2025 perihal Surat Pengantar Izin Riset tanggal 19 November 2025 tentang **"Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu"**, kegiatan pengambilan data tersebut dapat di setujui / dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan yaitu pada tanggal **26 November 2025** dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kegiatan akademik.

Selanjutnya data yang dibutuhkan akan didiskusikan di kantor PT. PLN Indonesia Power UBP Pangkalan Susu dengan membawa identitas kartu mahasiswa dan perlengkapan APD sendiri serta mematuhi aturan K3 yang berlaku .

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PLH SENIOR MANAGER,
 MANAGER ENJINIRING,



ARIPIN GANDI MARBUN

Tembusan:

1. M ADM UBP PANGKALAN SUSU PT PLN INDONESIA POWER
2. ASMAN SDU UBP PANGKALAN SUSU PT PLN INDONESIA POWER

Lampiran 1 8 Surat Selesai Riset



PLN
Indonesia Power
UBP PANGKALAN SUSU

SURAT KETERANGAN

No : 0012.SKT/STH..01.04/PLNIP080000/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miduk Hutasoit

NIP : 8204450891

Jabatan : Manager Administrasi UBP PNS

PT. PLN INDONESIA POWER UBP PANGKALAN SUSU

menerangkan bahwa:

No	Nama	NIS/NIM	Lembaga Pendidikan
1.	Vebeb Andriani Elisa Putri Maniurung	228320079	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI BISNIS

Adalah benar telah selesai melaksanakan Penelitian pada "Pengaruh Beban Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu" pada tanggal 02 Februari 2026.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Susu, 02 Februari 2026

MANAGER ADMINISTRASI

MIDUK HUTASOIT

Dusun VI/Sel Dua, Desa Tanjung Pasir Kec. Pangkalan Susu – Kab. Langkat

T 0620 – 51971
F 0620 – 51972

W www.plnindonesiapower.co.id

Paraf 