

**ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DAN *EMPLOYEE VOICE*
TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PEGAWAI**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**Oleh:
SYLVIA FRANSISCA
NPM. 2261101031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DAN *EMPLOYEE VOICE*
TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PEGAWAI**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**Oleh:
SYLVIA FRANSISCA
NPM. 2261101031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DAN *EMPLOYEE*
VOICE TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PEGAWAI**

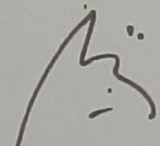


TESIS

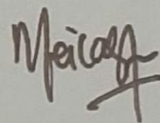
Oleh:
SYLVIA FRANSISCA
NPM. 2261101031

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,


Dr. Ir. Ririn Harini, M.P
NIP. 196807271993022001

Pembimbing II,


Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M
NIDN. 0226058802

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,


Furqonti Ramidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DAN *EMPLOYEE VOICE* TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PEGAWAI

TESIS

Oleh:
SYLVIA FRANSISCA
NPM. 2261101031

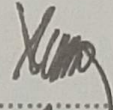
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal 28
Februari 2026 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

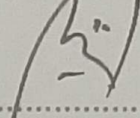
Susunan Dewan Penguji:

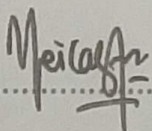
1. Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803
2. Dr. Ahmad Junaidi, S.E., M.Si
NIDN. 0271710102
3. Dr. Ir. Ririn Harini, M.P
NIP. 196807271993022001
4. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M
NIDN. 0226058802

Tanda Tangan:


.....

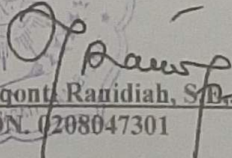

.....


.....


.....

Bengkulu, Februari 2026

Dekan,



Furgonti Raniyah, S.D., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Sylvia Fransisca, NPM. 2261101031, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2026



SYLVIA FRANSISCA
NPM. 2261101031

DECLARATION

I am Sylvia Fransisca, Student ID Number 2261101031, hereby declare that:

1. This thesis is original and entirely my own work, and not the work of others submitted under my name, nor is it the result of imitation or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree at Universitas Muhammadiyah Bengkulu or at any other higher education institution.
2. This thesis does not contain any work or opinions that have been written or published by others, except where such references are clearly cited in writing by stating the author's name and listed in the references.
3. I make this statement truthfully, and should any deviation or inaccuracy be found in the future, I am willing to accept academic sanctions in the form of revocation of the degree obtained through this thesis, as well as other sanctions in accordance with the applicable norms and regulations of Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2026



SYLVIA FRANSISCA
NPM. 2261101031

PERSEMBAHAN

Penelitian Tesis Telah Selasai Dilakukan, Dan Pada Akhirnya Tesis Ini Saya Persembahkan untuk :

1. Orang Tua Saya Tercinta Yaitu Papa Kami Tercinta (Alm) Sentosa Sumalie & Mamaku Tercinta Katma Dewi Yang Telah Memberikan Dukungan, Doa, Semangat, Dan Cinta Kasih Sayang Serta Perhatian Yang Tak Terhingga Kepada Kami Anak - Anaknya Untuk Terus Berkarya;
2. Suami Tercinta Dr. Denny Siregar Sh,Mh Dan Tidak Kalah Pentingnya Tentu Terhadap Kedua Buah Hati Kami Felicia Octaviany Siregar Dan Stefanny Gracia Siregar Yang Selalu Menjadi Penyemangat Di Dalam Karya Pembuatan Tesis Ini, Juga Yang Telah Memberikan Cinta, Perhatian Dan Kasih Sayang Yang Tak Terhingga.
3. Keluarga Besar Opung Frans Siregar Yang Telah Memberikan Semangat, Doa Dan Dorongan Agar Senantiasa Dapat Maju, Sukses Dan Terus Berprestasi.
4. Sahabat-Sahabat Ku Yang Telah Membantu Dalam Proses Penyusunan Tesis Saya, Telah Banyak Meluangkan Waktu, Tenaga, Pikirannya Membantu Saya Dan Memberikan Semangat Dalam Penyusunan Hingga terselesaikannya Penyusunan Tesis Ini, Tiada Kata Yang Mampu Terucap Selain Terima Kasih Yang Sebesar Besarnya Atas Solidaritas Dan Keihlasan Bantuan Yang Diberikan.
5. Rekan-Rekan Seperjuangan Pada Program Pascasarjana Ekonomi Yang Telah Saling Memberi Motivasi

Tidak Ada Kata Terlambat Untuk Menggapai Mimpi Yang Diinginkan, Belajar Dari Kesalahan, Berusaha Dan Selalu Berdoa.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan **Penelitian Ini Yang Berjudul: Analisis Manajemen Kinerja Dan *Employee Voice* Terhadap Kelelahan Emosional Pegawai.**

Penulisan Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan Tesis ini. Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu
 2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
 3. Dr. Meilaty finthariasari SE.MM. Ketua Magister manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu serta sebagai Pembimbing saya.
-
1. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

2. Semua sahabat-sahabatku tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa tiada hentinya.
3. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkan.

Bengkulu Februari 2026

Penulis

**ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DAN *EMPLOYEE VOICE*
TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PEGAWAI**

ABSTRAK

Sylvia Fransisca¹, Ririn Harini², Meilaty Finthariasari³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja dan *employee voice* terhadap kelelahan emosional pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten Bengkulu Selatan. Kelelahan emosional merupakan kondisi psikologis yang dapat menurunkan kualitas kinerja dan kesejahteraan pegawai apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 5.617 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 374 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional pegawai. Selain itu, *employee voice* juga berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Secara simultan, manajemen kinerja dan *employee voice* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan emosional PNS Kabupaten Bengkulu Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan kinerja yang efektif serta pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan masukan secara konstruktif dapat membantu menurunkan tingkat kelelahan emosional. Oleh karena itu, organisasi publik diharapkan mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang adil dan iklim kerja yang mendukung *employee voice* guna meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, *Employee Voice*, Kelelahan Emosional, Pegawai Negeri Sipil.

¹Mahasiswa

²Pembimbing Utama

³Pembimbing Pendamping

**PERFORMANCE MANAGEMENT AND *EMPLOYEE VOICE* ANALYSIS
ON EMPLOYEE EMOTIONAL FATIGUE**

ABSTRACT

Sylvia Fransisca¹, Ririn Harini², Meilaty Finthariasari³

This study aims to analyze the influence of performance management and *employee voice* on the emotional fatigue of civil servants (PNS) in South Bengkulu Regency. Emotional fatigue is a psychological condition that can reduce the quality of employee performance and welfare if not managed properly. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study is all civil servants of South Bengkulu Regency totaling 5,617 people, with a sample of 374 respondents determined using the Slovin formula. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires, while the data analysis used multiple linear regression with the help of the SPSS program.

The results of the study show that performance management has a significant effect on employee emotional fatigue. In addition, *employee voice* also has a significant effect on emotional fatigue. Simultaneously, performance management and *employee voice* have a significant influence on the emotional fatigue of civil servants in South Bengkulu Regency. These findings indicate that effective performance management and providing space for employees to express opinions and feedback constructively can help reduce levels of emotional burnout. Therefore, public organizations are expected to be able to create a fair performance management system and a work climate that supports *employee voice* to improve the psychological well-being of employees.

Keywords: Performance Management, *Employee Voice*, Emotional Exhaustion, Civil Servant.

¹Students

²Lead Mentor

³Accompanying Mentor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
DECLARATION.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.2 Batasan Masalah.....	5
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Kelelahan Kerja	9
2.1.2 Manajemen Kinerja.....	14
2.1.3 <i>Employee Voice</i>	Error! Bookmark not defined. 17
2.2 Pengaruh Antar Variabel	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
2.4 Kerangka Penelitian	33
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	33
2.6 Definisi Operasional.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Metode Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.6 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45

4.1 Gambaran Dan Objek Penelitian	45
4.2 Analisis Dskriptif	46
4.3 Pembahasan	62
4.4 Implikasi Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
4.1 Kesimpulan	71
4.2 Saran	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan	29
Tabel 2.2 Definisi operasional	33
Tabel 3.1 Daftar Pegawai Masing-masing OPD Bengkulu Selatan	37
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Kinerja	48
Tabel 4.2 Tanggapan Responden <i>Employee Voice</i>	50
Table 4.3 Tanggapan Responden Kelelahan Emosional Pegawai	53
Table 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Table 4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji f	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik	33
Gambar 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4. 2 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas	55
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner
Lampiran Tabulasi data
Lampiran Uji Statistik

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kinerja Pegawai merupakan bagian dari Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur Pegawai sehingga dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, Manajemen Kinerja dan dukungan individu yang diterima (Mathis, 2006). Dalam kondisi pada saat ini dunia kerja harus menciptakan kinerja Pegawai yang tinggi guna untuk pengembangan perusahaan dan menghadapi persaingan untuk meningkatkan kinerja di dalam sebuah perusahaan.

Seringkali kita mendengar atau bahkan menyaksikan teman, kerabat, bahkan diri kita sendiri mengalami kelelahan akibat pekerjaan. Jika kelelahan ini berlangsung secara terus-menerus dalam waktu yang lama, maka akan menyebabkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja adalah kondisi di mana Pegawai merasa frustrasi dan tidak produktif di tempat kerja karena harus melakukan tugas yang monoton, pekerjaan yang berulang-ulang, dan tingkat stres yang tinggi. Kondisi ini disebabkan oleh masalah yang terkait dengan pekerjaan. Kelelahan adalah bagian alami dari tubuh makhluk hidup yang bergerak, tetapi harus dihindari

oleh Pegawai karena dapat mengurangi kualitas dan fokus dalam pekerjaan, sehingga berdampak pada produktivitas pegawai. (Jamaluddin,2015).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan perlu diberikan perhatian khusus terhadap kelelahan kerja karena dapat menurunkan kinerja Pegawai. Maharja (2015) menyatakan Kelelahan kerja adalah kondisi di mana aktivitas, Manajemen Kinerja, dan energi fisik untuk bekerja menurun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja yang dapat meningkatkan kesalahan dan kecelakaan kerja. Kelelahan kerja yang dialami Pegawai menjadi masalah bagi organisasi karena dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas. Penelitian telah menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kelelahan kerja, semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya. Hal ini juga disebutkan oleh peneliti lain yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Demerouti et al., 2001) menyatakan bahwa Manajemen kinerja yang efektif dapat membantu mengurangi kelelahan emosional Pegawai. Ketika Pegawai merasa bahwa kinerja mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih puas dan kurang rentan terhadap kelelahan emosional. Penilaian kinerja yang adil dan transparan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pengarahan yang jelas dan dukungan dari atasan dapat berkontribusi pada pengurangan kelelahan emosional. Pegawai yang merasa memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan masukan mereka dalam organisasi cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah. *Employee Voice* dapat memberikan rasa

kontrol dan partisipasi yang lebih besar, sehingga mengurangi ketegangan dan kelelahan emosional. Ketika Pegawai merasa didengar dan diberdayakan, mereka lebih mungkin terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan merasa lebih puas, yang pada gilirannya dapat mengurangi kelelahan emosional.

Penelitian oleh (Sulaikah et al., 2021) menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan umpan balik yang konstruktif dari atasan dapat membantu mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan kesejahteraan Pegawai. Penelitian oleh (Saks, 2006) menemukan bahwa keadilan organisasional, termasuk keadilan distributif (distribusi sumber daya yang adil) dan keadilan prosedural (proses pengambilan keputusan yang adil), berhubungan negatif dengan kelelahan emosional. Lalu Penelitian oleh (Demerouti et al., 2001) menunjukkan bahwa kontrol kerja yang lebih tinggi (misalnya, otonomi dalam mengatur jadwal kerja dan metode kerja) berhubungan dengan tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah. Namun, (Maharani, 2012) memberikan kesimpulan yang berbeda, bahwa tidak ada pengaruh antara burnout dengan kinerja Pegawai. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa semua Pegawai memiliki kinerja yang baik dan cukup walaupun memiliki kelelahan kerja. Tidak semua rasa lelah yang dirasakan oleh seseorang menurunkan kinerja, ada juga yang tetap melakukan pekerjaannya seperti biasa.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur terhadap lima pegawai pada lingkungan kerja yang diteliti, ditemukan indikasi adanya permasalahan terkait manajemen kinerja dan employee voice yang berpotensi memicu kelelahan emosional pegawai. Hasil wawancara menunjukkan

bahwa sebagian besar pegawai merasakan tuntutan kinerja yang cukup tinggi, terutama terkait target kerja, beban tugas yang berlapis, serta tekanan waktu penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut diperparah dengan sistem evaluasi kinerja yang dinilai lebih menekankan pada pencapaian hasil akhir dibandingkan proses kerja, sehingga pegawai merasa kurang memperoleh umpan balik yang konstruktif dan dukungan emosional dari atasan.

Selain itu, hasil observasi juga mengungkap bahwa *employee voice* belum sepenuhnya terfasilitasi secara optimal. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa mereka cenderung enggan mengemukakan ide, pendapat, maupun keluhan terkait pekerjaan karena adanya kekhawatiran tidak didengar, disalahartikan, atau bahkan berdampak negatif terhadap penilaian kinerja mereka. Minimnya ruang dialog yang aman dan terbuka menyebabkan pegawai memilih untuk memendam permasalahan yang dihadapi, baik yang berkaitan dengan beban kerja, konflik peran, maupun tekanan emosional dalam bekerja.

Kondisi manajemen kinerja yang dirasakan kurang mendukung serta terbatasnya kesempatan bagi pegawai untuk menyuarakan pendapat tersebut berdampak pada munculnya gejala kelelahan emosional. Dari hasil wawancara, beberapa pegawai mengaku sering merasa lelah secara mental, mudah mengalami stres, kehilangan antusiasme dalam bekerja, serta merasa terkuras secara emosional meskipun pekerjaan secara teknis dapat diselesaikan. Situasi ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja semata, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola kinerja pegawai dan membuka ruang partisipasi melalui *employee voice*.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut dengan judul “Analisis Manajemen Kinerja Dan *Employee Voice* Terhadap Kelelahan Emosional Pegawai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja yang masih rendah
2. *Employee Voice* yang Rendah
3. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari penelitian, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini. Permasalahan yang dibahas hanya mengenai “Analisis Manajemen Kinerja Dan *Employee Voice* Terhadap Kelelahan Emosional Pegawai”.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Manajemen Kinerja Berpengaruh Terhadap Kelelahan Emosional Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan?

2. Apakah *Employee Voice* Berpengaruh Terhadap Kelelahan Emosional Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan?
3. Apakah Manajemen Kinerja Dan *Employee Voice* Berpengaruh Terhadap Kelelahan Emosional Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Kelelahan Emosional Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Voice* Terhadap Kelelahan Emosional Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kinerja dan *Employee Voice* pada Kelelahan Emosional Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bengkulu Selatan

Melalui penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menjaga Pegawai supaya bertahan lama bekerja di perusahaan.

2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi tentang penelitian yang sama, serta diharapkan dapat memberikan perbandingan terhadap penelitian berikutnya.