

## PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

Ari Irsyad Perdana <sup>1</sup>, Sahnan Rangkuti <sup>2</sup>, Al Firah <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa

E-mail: [alfirah41@dharmawangsa.ac.id](mailto:alfirah41@dharmawangsa.ac.id)

### Article History:

Received: 14 November 2023

Revised: 22 November 2023

Accepted: 28 Desember 2023

### Keywords: Deskripsi

Pekerjaan, Pengalaman Kerja,

Kinerja Karyawan

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Penelitian ini menggunakan sampel 99 karyawan. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,520 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Karyawan sangat kesulitan dalam memahami deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dan belum dievaluasi, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,437 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Pengalaman kerja karyawan belum menjadi prioritas dalam perekrutan karyawan. Deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 92,018 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,70. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variable deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja dapat menjelaskan tingkat kinerja karyawan sebesar 65%. Sementara sisanya (35%) dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Banyak masalah yang muncul akibat resiko bekerja tanpa deskripsi pekerjaan meliputi eksploitasi tenaga kerja, wanprestasi karyawan, *overlapping* wewenang dan kewajiban, tidak ada motivasi, tidak ada evaluasi performa kerja, perkembangan keterampilan prematur dan tidak efektif dan sebagainya. Saat ini banyak perusahaan baru yang tidak membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis, padahal jika dipahami, deskripsi pekerjaan dapat mempermudah proses *rekrutment*, *training* pengembangan karyawan, hingga mampu memotivasi karyawan.

**Tabel Data Keluhan Pelanggan**

No	Bulan	Jenis Keluhan		
		Via Loker	Via Telepon	Jumlah Keluhan
1	Oktober 2022	21 Pelanggan	9 Pelanggan	30 Pelanggan
2	November 2022	59 Pelanggan	14 Pelanggan	73 Pelanggan
3	Desember 2022	69 Pelanggan	12 Pelanggan	81 Pelanggan
Jumlah				184 Pelanggan

Sumber: PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan (2022)

Berdasarkan data di atas, jumlah keluhan pelanggan periode Oktober - Desember 2022 mengalami kenaikan dari Oktober sebanyak 30 pelanggan, November meningkat 73 pelanggan, dan Desember juga mengalami kenaikan 81 pelanggan. Pelanggan yang memasukkan keluhan yang datang langsung ke loket cenderung lebih banyak dibandingkan pelanggan yang memasukkan melalui Via telepon.

**Tabel Data Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022**

Talenta	2020	2021	2022	Total	Ket
Tidak ada talenta	6	5	2	13	
Potensial	23	22	3	48	II
Sangat potensial	3	2	10	15	III
Kandidat potensial	0	0	4	4	
Optimal	61	65	74	200	I
Sangat optimal	2	2	4	8	
Luarbiasa	0	0	3	3	
<b>Total Karyawan</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>291</b>	

Sumber: PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk penilaian kinerja karyawan yang paling banyak ada pada level optimal, yang kedua pada level potensial dan yang ketiga pada level sangat potensial, berarti kinerja karyawan PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan masih belum maksimal. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang sehingga mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Adanya fenomena bahwa deskripsi pekerjaan yang kurang jelas ditetapkan perusahaan dapat menimbulkan tumpang tindih kewenangan pekerjaan pada lintas divisi. Hal ini menyebabkan karyawan bingung terhadap batas wewenang yang dimiliki dan tugas apa saja yang tidak perlu di kerjakan oleh karyawan yang bersangkutan. Hasil wawancara terhadap salah satu Top Manajemen (Manajer HRD), diperoleh fakta bahwa masa kerja karyawan PT.

PLN (Persero) ULP Helvetia Medan tergolong masih rendah yaitu rata-rata 2 - 6 tahun masa kerja.

**Tabel Daftar Masa Kerja Karyawan Tahun 2022**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0-1 tahun	12 orang
2-6 tahun	58 orang
7-11 tahun	21 orang
>12 Tahun	9 orang
<b>Jumlah</b>	<b>100 orang</b>

Sumber: PT.PLN(Persero)ULP Helvetia Medan(2022)

Berdasarkan tabel di atas, semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT.PLN(Persero)ULP Helvetia Medan mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

#### **Identifikasi Masalah**

1. Kinerja karyawan tergolong masih rendah
2. Deskripsi pekerjaan karyawan yang masih kurang jelas dan sulit dipahami karyawan
3. Pengalaman kerja karyawan masih rendah yang berdampak pada penurunan kinerja

#### **Perumusan Masalah**

1. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero)ULP Helvetia Medan.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN(Persero)ULP Helvetia Medan.
3. Apakah deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

#### **LANDASAN TEORI**

##### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2019:136), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang dan jasa yang diberikan karyawan pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena dengan

terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai sesuatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2021:67), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor deskripsi pekerjaan
2. Faktor pengalaman kerja
3. Faktor pendidikan

Penulis berpendapat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, adanya faktor yang lebih dominan dibandingkan faktor yang lainnya, yaitu adanya faktor deskripsi pekerjaan karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan, memprioritaskan karyawan yang sudah berpengalaman, dan penyesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dengan tugas yang harus diselesaikannya. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan ketiga kondisi tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat tercapai dengan baik.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Bangun (2022:231), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Bangun (2022:234), indikator penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran karyawan
5. Kemampuan kerjasama

**Deskripsi Pekerjaan**

Hasibuan (2019:33), deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi". Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan merupakan uraian tugas pokok dan fungsi dari pemangku jabatan di dalam organisasi dan bagaimana suatu pekerjaan itu dapat terkoordinasikan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dari masing-masing pegawai.

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Pencari kerja biasanya mempertimbangkan lowongan kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan mereka. Deskripsi pekerjaan penting dilakukan untuk mengurangi atau mencegah adanya perbedaan pemahaman mengenai apa saja yang harus dilakukan dalam suatu jabatan tertentu dan untuk mengetahui tentang batasan-batasan terhadap kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan yang bekerja secara maksimal berkontribusi untuk perusahaan. Apalagi jika ada rekan lain yang memiliki deskripsi pekerjaan yang sama, hal ini akan memotivasi karyawan

tertantang agar bisa lebih giat bekerja. Berdasarkan uraian teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan proses dalam memberikan keterangan dan penjelasan atas tanggungjawab masing-masing pegawai dan aspek-aspek yang terkait dengan kondisi pekerjaan serta bagaimana cara dalam melakukannya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan**

Pattisahuwa (2013:39), faktor yang mempengaruhi pembentukan deskripsi, yaitu:

1. Titel pekerjaan
2. Identifikasi pekerjaan
3. Sifat fungsional

Ardana, dkk (2019:39), manfaat deskripsi pekerjaan, yaitu:

1. Memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan
2. Menghindari adanya kebingungan pekerjaan
3. Menghindari tumpang tindih tanggungjawab dalam melaksanakan tugas
4. Memudahkan prosedur rekrutment, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM
5. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan
6. Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktek diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi

Beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam menentukan deskripsi pekerjaan karyawan, yaitu :

1. Perusahaan harus menggunakan istilah yang dapat mengangkat derajat karyawan, penggunaan istilah-istilah jabatan yang dapat memotivasi karyawan untuk mengemban pekerjaannya, seperti menggunakan istilah pegawai dibandingkan dengan istilah buruh.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan identifikasi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan agar setiap target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat terlaksana dengan baik.

### **Indikator Deskripsi Pekerjaan**

Ardana dkk (2019:37), untuk mengukur baik atau buruknya deskripsi pekerjaan dapat diukur menggunakan indikator yaitu: sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat asas, akurat. Perusahaan merancang deskripsi pekerjaan secara tepat, dapat menarik dan menarik yang memenuhi persyaratan yang dicari sesuai dengan posisi yang dicari.

### **Pengalaman Kerja**

Manulang (2018:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo dalam Sedarmayanti (2017:9) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Syukur (2019:83), cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan

pengamatan. Pemanfaatan berbagai media informasi, Pendidikan, pelatihan, pengamatan, pergaulan dalam kehidupan sehari-hari akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa pengalamankerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh tingkatpenguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yangdapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya, sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugas pekerjaannya.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang didalam dunia kerja lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Handoko(2017:80),faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja,yaitu:

1. Latar belakang pribadi (pendidikan, kursus, latihan, bekerja)
2. Bakatdan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudesandneeds*), meramalkan tanggung jawab dan wewenang
4. Kemampuan analitis dan manipulatif( kemampuan penilaian dan penganalisaan)
5. Keterampilan dan kemampuan teknik (kemampuan melaksanakan aspek teknik pekerjaan)

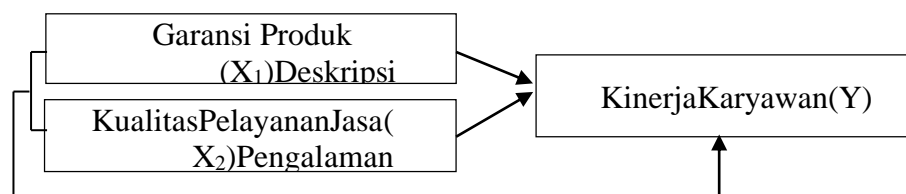
### Indikator Pengalaman Kerja

Strategi HRD untuk menemukan karyawan yang berkualitas yaitu dengan mempertimbangkan dengan baik latarbelakang pelamar kerja dan pengalaman yang dimilikinya, melakukan tes kompetensi bidang. untuk tidak dengan mudah memutuskan kemampuan karyawan berdasarkan almamater. Karena tidak semua pelamar yang berasal dari universitas ternama memiliki kemampuan yang baik, begitupun sebaliknya.

Sedarmayanti(2017:17), indikator pengalaman kerja, yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
3. Kemampuan Penggunaan alat kerja
4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
5. Tingkat Keterampilan yang dimiliki.

GambarKerangkaPemikiran



### Hipotesis

Sugiyono (2018:85), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalmiat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan.

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan.

## METODE

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan yang beralamat di Jl. Kemuning Raya, Kec. Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan tahun 2023 yang berjumlah 99 karyawan. Sugiyono (2018:85), teknik sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel penelitian berjumlah 99 karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2023.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis, dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena, atau korelasi. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data Sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Teknik Pengumpulan Data : wawancara, observasi, kuesioner (angket)

**Tabel Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan Mangkunegara (2021:67).	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama Bangun (2012:234)	Likert
Deskripsi (X1)	pernyataan tertulis yang menguraikan wewenang dan tanggung jawab dan hubungan lini baik keatas /kebawah Ardana dkk (2019:37)	1. Sistematis 2. Jelas 3. Ringkas 4. Tepat 5. Akurat (Ardanadkk, 2019:37)	Likert



Pengalaman Kerja (X2)	Pengetahuan/ keterampilan yang telah dikuasai seseorang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan beberapa waktu Handoko (2017:78)	1. Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Penguasaan pekerjaan 4. Penggunaan alat kerja 5. Tingkat keterampilan Sedarmayanti (2017:17)	Likert
-----------------------	---	---	--------

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan(X1)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	DP sudah tersusun sistematis dan mudah dipahami	0,690	0,195	Valid
2	DP sudah terstruktur dengan baik	0,554	0,195	Valid
3	DP yang ditetapkan perusahaan sudah jelas	0,699	0,195	Valid
4	DP sudah terang, gemilang, dan tidak meragukan	0,590	0,195	Valid
5	DP menggunakan kalimat yang ringkas	0,783	0,195	Valid
6	DP sangat mudah untuk dipahami	0,623	0,195	Valid
7	DP sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya	0,715	0,195	Valid
8	DP sudah benar perinciannya	0,643	0,195	Valid
9	DP sangat akurat dalam penyelesaian target kerja	0,660	0,195	Valid
10	DP sudah memaparkan pekerjaan yang lengkap	0,603	0,195	Valid

Sumber: Datadiolah(2023)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 99 angket dari 99 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta  $df = N - 2 = 99 - 2 = 97$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,195. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa pernyataan variabel **Deskripsi Pekerjaan (X1)** dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,195.

**Tabel Uji Validitas Pengalaman Kerja(X2)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	Membantu dalam memahami/melaksanakan pekerjaan	0,686	0,195	Valid
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,615	0,195	Valid
3	Tingkat pengetahuan yang saya miliki sangat membantu	0,733	0,195	Valid
4	Memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	0,675	0,195	Valid
5	Memiliki pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan	0,807	0,195	Valid
6	Mampu mengatasi kendala pekerjaan saya dengan baik	0,639	0,195	Valid
7	Menggunakan alat sanga tmembantu pekerjaan	0,754	0,195	Valid
8	Mampu mengoperasikan alat kerja yang dipersiapkan	0,719	0,195	Valid
9	Berusaha terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	0,757	0,195	Valid
10	Berusaha kreatif dalam mengatasi kendala pekerjaan	0,686	0,195	Valid

Sumber: Datadiolah(2023)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 99 angket dari 99 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta  $df = N - 2 = 99 - 2 = 97$ ,



maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,195. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa pernyataan variabel **PengalamanKerja(X2)** dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,195.

**Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)**

No.	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Ket
1	Mampu menyelesaikan semua pekerjaan	0,683	0,195	Valid
2	Pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan	0,634	0,195	Valid
3	Hasil pekerjaan selalu sesuai dengan standar pekerjaan	0,734	0,195	Valid
4	Mutu hasil pekerjaan sesudah memenuhi harapan	0,690	0,195	Valid
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,635	0,195	Valid
6	Tenggang waktu pekerjaan diselesaikan dengan baik	0,600	0,195	Valid
7	Berusaha hadir dan datang tepat waktu setiap hari kerja	0,732	0,195	Valid
8	Tingkat kehadiran membantu menyelesaikan pekerjaan	0,713	0,195	Valid
9	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,747	0,195	Valid
10	Mampu bersinergi dengan rekan kerja	0,736	0,195	Valid

Sumber: Datadiolah(2023)

Berdasarkan tabel di atas, jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 99 angket dari 99 orang responden dan dengan nilai  $\alpha$  0,05 serta  $df = N - 2 = 99 - 2 = 97$ , maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,195. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa pernyataan variabel **Kinerja Karyawan(Y)** dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,195.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

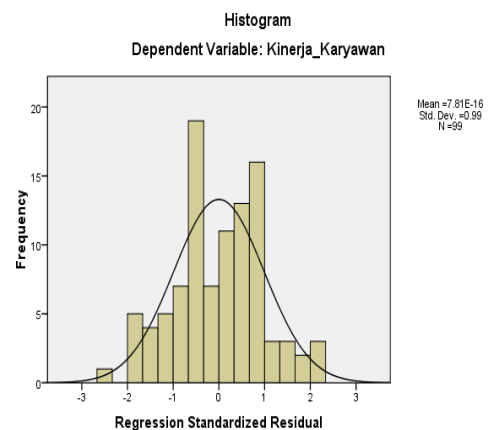
Variabel	CronbachAlpha	BatasKritis	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan (X1)	0,854	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja(X2)	0,890	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Datadiolah(2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* variabel deskripsi pekerjaan (X1), pengalaman kerja (X2), kinerja karyawan (Y) > 0,60 (*reliabel*).

### Gambar Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan *histogram plot* di samping diketahui bahwa sebaran data meluas ke seluruh daerah kurva normal dan memberikan pola sebaran yang tidak bergeser ke kiri atau ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

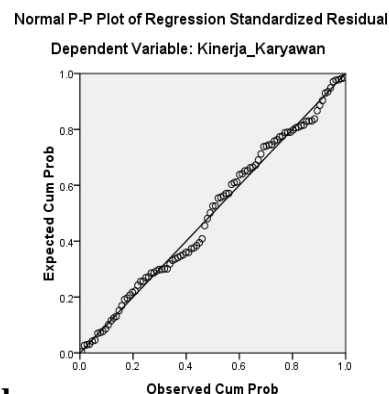


Sumber : Datadiolah(2023)

### Gambar Uji Normalitas: Grafik Normal *PP*Plot

Pada grafik normal *PP plot* disamping terlihat bahwa data terdistribusi sepanjang garis diagonal, yang berarti data antara variabel dependen dan variabelindependen memiliki hubungan atau distribusi normal atau memenuhi uji asum sinormalitas.

Sumber:Datadiolah(2023)



**Tabel Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		UnstdCoeff		StndCoeff	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	.716	2.725		.263	.793
	Deskripsi_Pekerjaan	.657	.077	.574	8.520	.000
	Pengalaman_Kerja	.371	.068	.366	5.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah(2023)

Berdasarkan table diatas, model regresi:  $Y = 0,716 + 0,657X_1 + 0,371X_2 + e$

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Deskripsi Pekerjaan

X<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja

a : Konstanta

e : Error (tingkat kesalahan)

Penjelasan:

1. Konstanta sebesar 0,716 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas maka nilai tingkat kinerja karyawan sebesar 0,716.
2. Deskripsi pekerjaan memiliki hubungan positif sebesar 0,657, dengan asumsi setiap kenaikan sebesar 100% dan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 65,7% dan sebaliknya.
3. Pengalaman kerja memiliki hubungan positif sebesar 0,371, dengan asumsi setiap kenaikan sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 37,1% dan sebaliknya.

**Tabel Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstd Coeff		StndCoeff	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	.716	2.725		.263	.793
	Deskripsi_Pekerjaan	.657	.077	.574	8.520	.000
	Pengalaman_Kerja	.371	.068	.366	5.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Datadiolah(2023)

Berdasarkan tabel di atas ( $\alpha = 0,05$ ,  $N = 99 = 1,660$ ), dapat disimpulkan:

1. Variabel deskripsi pekerjaan mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $8,520 > 1,660$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022.
2. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $5,437 > 1,660$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022.

**Tabel Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3010.685	2	1505.343	92.018	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1570.487	96	16.359		
	Total	4581.172	98			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja, Deskripsi\_Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Datadiolah(2023)

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $= 0,05$  dan derajat bebas  $df = k - 2$ ,  $N = 99$  dengan kriteria pengujian :  **$F_{tabel} = F(k; n - k)$**

Hipotesis:  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis:  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Keterangan :

F = nilai F

K = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Maka :

$F_{tabel} = F(k; n - k)$

$F_{tabel} = F(3; 99 - 3)$

$F_{tabel} = F(3; 96)$

**$F_{tabel} = 2,70$**

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $F_{hitung}$  untuk deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja sebesar 92,018 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh data  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap data Y

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  diperoleh data  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berpengaruh signifikan terhadap data Y. Penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung} = 92,018 > F_{tabel} 2,70$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.650	4.045	1.973

Predictors : (Constant), Pengalaman\_Kerja, Deskripsi\_Pekerjaan

Dependent Variable : Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Penjelasan :

1. Nilai R sebesar 0,811 (81,1%) berarti hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja adalah erat.
2. Nilai *R-Square* 0,657 (65,7%) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,650 yang berarti 65% kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dapat dijelaskan oleh variabel deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja. Sedangkan 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Kesalahan *standard error of the estimated* juga dikenal sebagai standar deviasi. Nilai *standard error of the estimated* yang didapatkan dalam perhitungan data ini adalah 4,045, dimana semakin rendah standar deviasi maka model akan semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Deskripsi Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  variabel deskripsi pekerjaan sebesar  $8,520 > 1,660$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan diketahui bahwa deskripsi pekerjaan masih ditemukan adanya poin yang kurang jelas dan sulit dipahami, sehingga dalam pekerjaan sering terjadi tumpang tindih tugas pekerjaan antar karyawan, yang akhirnya akan menghambat dan memperlambat penyelesaian pekerjaan, baik dari segi waktu, kuantitas pekerjaan maupun kualitas yang dihasilkan.

Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan tugas kerja yang harus dikerjakannya, proses rekrutmen yang kurang maksimal pada saat pandemi *Covid-19* yang melanda Indonesia, sehingga proses perekrutan karyawan dilakukan secara *online* sehingga perusahaan tidak dapat menilai secara maksimal tentang kualitas calon karyawan. Perusahaan diharapkan mampu melakukan perekrutan karyawan secara langsung agar perusahaan dapat menilai kemampuan calon karyawan secara optimal. Sedangkan bagi karyawan yang telah terlanjur diterima dan dipekerjakan diharapkan untuk melakukan pelatihan kerja secara berkesinambungan supaya kinerja karyawan dapat meningkat sesuai harapan.

Hasil perhitungan uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan memiliki hubungan yang positif sebesar 0,657 terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi setiap kenaikan deskripsi pekerjaan sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 65,7% dan sebaliknya, penurunan deskripsi pekerjaan sebesar 100% akan menyebabkan penurunan pada tingkat kinerja karyawan sebesar 65,7%. Penurunan kinerja karyawan tidak terlepas dari pandemi *Covid-19* dengan kebijakan pemerintah untuk membatasi aktivitas masyarakat. Pembatasan aktivitas/karyawan dalam perusahaan pada gilirannya akan menghambat tugas pekerjaan karyawan, deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik karena adanya hambatan pembatasan aktivitas yang disebabkan oleh pandemi *Covid-19*. Guna mensiasati kondisi ini. Perusahaan disarankan untuk menyesuaikan deskripsi pekerjaan dengan protokol kesehatan yang diberlakukan dengan tetap mengacu kepada efisiensi kinerja karyawan.

### **Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022**

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  variabel Pengalaman Kerja sebesar  $5,437 > 1,660$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan PT.PLN(Persero) ULP Helvetia Medan. Pengalaman kerja yang rendah secara teoritis akan menghambat kinerja karyawan karena adanya kesulitan dalam menjalankan tugasnya, baik dalam menggunakan peralatan kerja, maupun efisiensi waktu pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini sesuai dengan fakta yang ditemukan di PT. PLN(Persero) ULP Helvetia Medan bahwa tingkat pendidikan karyawan tergolong rendah yaitu rata-rata pengalaman kerjanya 2 - 6 tahun, kondisi tersebut menyebabkan kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Penurunan kinerja karyawan dan rendahnya pengalaman kerja yang rendah memiliki hubungan yang sangat erat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki hubungan yang positif sebesar 0,371 terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 100% akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 37,1% dan sebaliknya penurunan pengalaman kerja sebesar 100% akan menyebabkan penurunan juga pada tingkat kinerja karyawan sebesar 37,1%.

Rendahnya pengalaman kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan disebabkan oleh banyaknya karyawan berpengalaman melakukan *resign* dan bekerja pada perusahaan lain. Hal ini dilatarbelakangi oleh tingginya beban kerja di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan sedangkan gaji yang diterimanya kurang memuaskan karyawan. Perusahaan terpaksa melakukan rekrutmen karyawan kembali, dan kondisi demikian cukup menghambat kinerja perusahaan karena perusahaan harus terbagi energinya untuk melakukan pelatihan dan pembinaan bagi karyawan yang baru diterima. PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan diharapkan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, khususnya bagi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dengan cara meningkatkan gaji dan intensif atas setiap capaian pekerjaannya. Sedangkan bagi karyawan baru yang kurang berpengalaman disarankan kepada perusahaan untuk melakukan pelatihan-pelatihan

secara berkesinambungan agar perusahaan tetap memiliki SDM yang dapat bekerja secara optimal.

### **Deskripsi Pekerjaan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022 bahwa uji ANOVA diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $92,018 > 2,70$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja sebesar 65% dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sementara sisanya 35% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Keputusan yang tepat akan diperoleh melalui informasi yang cukup, tepat dan akurat mengenai peningkatan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang menurun tidak lepas dari pengaruh deskripsi pekerjaan yang kurang jelas dan pengalaman kerja karyawan yang cukup rendah. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas kinerja karyawan berdasarkan penilaian talenta karyawan (kategori **cukup**) berada pada kategori optimal yaitu sebanyak 74 dari 99 karyawan, kategori sangat optimal sebanyak 4 orang, kategori luar biasa sebanyak 3 orang, kategori tidak ada talenta sebanyak 2 orang, kategori potensial 3 orang, kategori sangat potensial sebanyak 10 orang dan kategori kandidat potensial sebanyak 4 orang.

### **KESIMPULAN**

1. Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $8,520 > 1,660$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga karyawan sangat kesulitan dalam memahami deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dan belum dievaluasi dan kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $5,437 > 1,660$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga pengalaman kerja karyawan belum menjadi prioritas dalam perekrutan karyawan.
3. Deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan pada Tahun 2022 dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $92,018 > 2,70$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja dapat menjelaskan tingkat kinerja karyawan sebesar 65%. Sementara sisanya (35%) dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **SARAN**

1. PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan mengevaluasi penentuan deskripsi pekerjaan

karyawan, dengan membuat kalimat yang jelas, mudah dipahami dan sistematis, serta tidak tumpangtindih

2. PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan mengevaluasi perekrutan karyawan sesuai prioritas pengalaman kerja sebagai acuan utama dalam menerima karyawan
3. Peneliti selanjutnya, melibatkan variabel lainnya yang belum diteliti dan berhubungan dengan kinerja karyawan, agar pengelola PT. PLN (Persero) mendapat konsolusi dalam meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu Badan usaha Milik Negara.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana Komang, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2017. *Manajemen ; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syukur. 2019. *Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.