

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MUTASI, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (Persero) UNIT WILAYAH ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**SUSANTIANA
NPM: 1902120068**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SUSANTIANA
NPM : 1902120068

Dengan judul:

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MUTASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT WILAYAH ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SUSANTIANA
NPM : 1902120068

Dengan judul:

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MUTASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT WILAYAH ACEH**

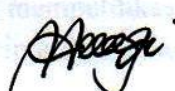
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

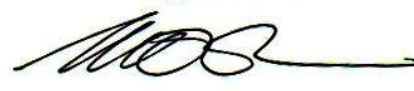
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

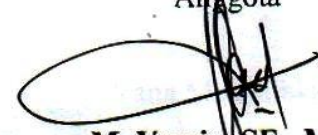
Sekretaris


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001

Anggota


M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



SUSANTIANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SUSANTIANA

NPM : 1902120068

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MUTASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT WILAYAH ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2023

Yang Menyatakan,



SUSANTIANA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada kekasih-Nya Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UNIT WILAYAH ACEH”**.

Skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Suyanto dan Ibu tercinta Nenen Tiana telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna SE.MM selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis.
5. Ibu Hj. Nadiya SE,M.Si selaku pembimbing pertama Penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Mirza Murni, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Untuk kakak tercinta Lusiana, A.Md dan abang tercinta Iman Suyanto, terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, motivasi serta do'anya. Terima kasih telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
9. Sahabat tersayang Mulia Rahma Novita, Terima kasih sudah memberikan dukungan, semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
10. Ucapan terima kasih yang tulus kepada sahabat penulis dari awal semester, Rizki Amalia, Cholyn Giszka Patriscya, Marlina, Putri Mukirah, Hidayattullah, terima kasih sudah menjadi teman selama menempuh perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal dan pengalaman yg luar biasa.
11. Serta kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, semoga segala kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan kehendak-Nya.

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis,

SUSANTIANA

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Pendahuluan.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Pengalaman Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	11
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	13
2.1.3 Mutasi.....	13
2.1.3.1 Pengertian Mutasi.....	13
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Mutasi	14
2.1.3.3 Indikator Mutasi	15
2.1.4 Beban Kerja.....	16
2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.4.3 Indikator Beban Kerja	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.1.1 Tujuan Penelitian	24

3.1.2 Jenis Penelitian.....	24
3.1.3 Horizon Waktu	24
3.1.4 Unit Analisis.....	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4 Skala Pengukuran.....	27
3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.7 Pengujian Data	30
3.7.1 Pengujian Validitas	30
3.7.2 Pengujian reliabilitas.....	30
3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik	31
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	31
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas	31
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.8 Pengujian Hipotesis.....	32
3.8.1 Uji t.....	32
3.8.2 Uji F	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Karakteristik Responden	35
4.3 Pengujian Data	37
4.3.1 Uji Validitas	37
4.3.2 Uji Reabilitas.....	38
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.3.4 Pengujian Data Klasik.....	44
4.3.4.1 Uji Normalitas.....	44
4.3.4.2 Uji Multikolineritas.....	45
4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.4 Pengujian Hipotesis.....	47
4.4.1 Uji t.....	48
4.4.2 Uji F	49
4.4.3 Analisis Korelasi (R^2)	50
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	51
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.1 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Masa Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.3 Defenisi dan Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	38
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	39
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja	40
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Mutasi	42
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan).....	50
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinan.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	46

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MUTASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UNIT
WILAYAH ACEH**

SUSANTIANA
NPM : 1902120068

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh. Jumlah sampel penelitian sebanyak 58 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner atau daftar pertanyaan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji serentak menunjukkan bahwa antara variabel Pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh. Variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh adalah Pengalaman kerja.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Mutasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, MUTATIONS, AND
WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero)
ACEH REGIONAL UNITS**

SUSANTIANA
NPM : 1902120068

ABSTRACT

The problem in this study is the influence of work experience, mutations, and workload on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Regional Unit. The purpose of this study was to determine the effect of work experience, transfers, and workload on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Regional Unit. The number of research samples was 58 employees. Research data was collected through questionnaires or questionnaires. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on simultaneous tests show that between the variables work experience, mutations, and workload affect the performance of employees at PT. PLN (Persero) Aceh Regional Unit. While partially the variables of work experience, mutations, and workload also have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Regional Unit. The most dominant variable that influences employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Regional Unit is work experience.

Keywords: *Work Experience, Transfers, Workload, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, dan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan strategi yang akurat. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, sebuah perusahaan harus mengevaluasi kinerjanya, serta melakukan serangkaian perbaikan, agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan ini akan dilaksanakan secara terus menerus, sehingga kinerja perusahaan makin baik dan dapat terus unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Salah satu strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan cara restrukturisasi.

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk dapat melangsungkan hidupnya serta untuk memperoleh keuntungan yang ditargetkan. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, maka suatu organisasi harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

PT. PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada sektor usaha kelistrikan di negara Indonesia dalam bidang memenuhi serta melayani kebutuhan listrik nasional. PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan penyedia tenaga listrik yang dibentuk oleh pemerintah dan diberi hak serta tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan tenaga listrik.

PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh selaku perusahaan penyedia jasa tenaga listrik selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk dari segi Pengalaman Kerja, Mutasi kerja dan Beban Kerja yang diberikan pada pegawai. Saat ini pegawai yang bertugas tetap pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh tahun 2022 berjumlah sebanyak 139 orang. Tabel 1.1 menunjukkan masa kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

Tabel 1.1
Masa Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)
1	≤ 8	38
2	9 – 15	37
3	16 – 25	37
4	26 – 33	27
Jumlah		139

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh (2023)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, karena lama atau tidaknya pegawai berpengalaman dalam pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kinerja disebuah perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang di ukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil survey awal dengan beberapa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh, bahwa permasalahan mengenai pengalaman kerja dapat dijelaskan bahwa tidak semua pegawai memiliki pengalaman kerja dan sumber daya manusia yang tinggi. Adanya pegawai yang kurang berpengalaman atau merasa sulit dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga pegawai yang kurang berpengalaman dan sumber daya manusia yang rendah berdampak pada mutasi kerja. Kurangnya pengalaman kerja dan sumber daya manusia serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja pada bagian SDM sehingga mereka memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan jabatannya oleh pimpinan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada PT. PLN (Persero) sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan bagi PT. PLN (Persero) karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidang masing-masing.

Pengalaman kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan memberikan peluang besar bagi pegawai PT. PLN (Persero) untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas dan tinggi pengalaman kerja pegawai PT. PLN (Persero), semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero). Semakin tinggi pengalaman kerja pegawai maka semakin baik kinerjanya.

Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut (Hasibuan 2017:102).

Mutasi merupakan salah satu fungsi penting bagi PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh, untuk mengakomodasi tugas dan jabatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Semakin luas dan berkembangnya keorganisasian semakin

meningkat pula tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan oleh masing-masing pegawai. Untuk itu pendistribusian pegawai melalui aturan mutasi menjadi salah satu kebijakan strategi untuk meningkatkan kinerja dan mengantisipasi berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

Mutasi selain dapat meningkatkan kinerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya mutasi diharapkan sebagai pendorong agar motivasi kerja pegawai meningkat dan untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya agar dapat tercipta penyegaran terhadap organisasi. Selain itu untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai PT. PLN untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya mutasi yang dilakukan oleh perusahaan akan membuat pimpinan mudah sekali mengetahui tingkat kemampuan yang mendukung kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Kemudian beban kerja yang dirasakan pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh ditemukan beberapa gejala yang muncul seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengakibatkan karyawan harus menambah waktu jam kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu guna mencapai kinerja yang optimal. Fenomena mengenai beban kerja yang terjadi pembagian tugas yang kurang adil dan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai seperti tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diterima kemudian pengalaman masih kurang sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pegawai saling melepaskan tanggung jawabnya kepada pegawai lainnya menjadi salah satu hal yang menyebabkan konflik kerja misalnya pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi memberikan tugas kepada pegawai tanpa memberikan arahan terlebih dahulu seperti cara mengerjakan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Dengan adanya pembagian tugas yang kurang tepat atau kurang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai atau jabatan pegawai maka dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi sehingga pegawai mengalami stress kerja dan berdampak pada prestasi kerja pegawai.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh
Berdasarkan bidangnya

No	Bidang	Jumlah
1.	Niaga	20
2.	Pengadaan	12
3.	Perencanaan	16
4.	Teknik / Industri	29
5.	KKU (Keuangan, Komunikasi, dan Umum)	51
6.	K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan)	6
7.	UPPK (Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan)	5
Jumlah		139

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh (2023)

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh ?
4. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019:2). Arifin et al (2019:29) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Sikap Mental
Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.
2. Pendidikan
Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Keterampilan
Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.
4. Kepemimpinan
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat Penghasilan
Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
6. Kedisiplinan
Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018:22) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab, adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pengembangan potensi bertingkah laku dilihat dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengalaman menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung.

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya. Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Menurut pendapat Wirawan et al., (2018:44), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021:4), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan

kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016:15). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017:160)

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan/pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama masa kerja

Lama masa kerja ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan

Tingkat pengetahuan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan/pegawai.

3. Penguasaan pekerjaan

Penguasaan terhadap pekerjaan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek pekerjaan atau menjalankan suatu tugas/pekerjaan.

4. Penguasaan peralatan kerja

Penguasaan peralatan kerja tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan atau alat kerja.

2.1.3 Mutasi

2.1.3.1 Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Pengertian mutasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017), mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang karyawan ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right men one the right place*.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutasi adalah sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah salah satu hal yang begitu diidam-idamkan oleh banyak karyawan perusahaan. Hal tersebut didapatkan sebagai sebuah bentuk apresiasi manajemen atas kinerja, masa kerja dan juga loyalitas karyawan. Namun biasanya promosi jabatan juga diiringi oleh adanya mutasi kerja. Biasanya terjadi ketika perusahaan membuka kantor cabang baru dan karyawan tersebut diminta untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan.

2. Pemenuhan Formasi

Ketika beberapa karyawan mendapat promosi jabatan yang dimutasi ke kantor cabang lain, tentu akan meninggalkan posisi lamanya. Maka manajemen akan kembali mengisi posisi kosong tersebut dengan orang baru. Jadi pemindahan terjadi untuk mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya.

3. Penyegaran

Mutasi karyawan dengan alasan penyegaran merupakan sebuah upaya dari manajemen untuk membuat karyawan kembali bersemangat dan memberikan performa terbaiknya karena mendapatkan suasana baru dalam

bekerja. Selain dikarenakan oleh adanya kenaikan jabatan, biasanya pemindahan juga bisa terjadi untuk jabatan yang setingkat.

4. Sanksi

Dalam sebuah perusahaan besar yang terdapat banyak karyawan di dalamnya tentu kadang manajemen harus melakukan pengawasan lebih. Hal tersebut dikarenakan terkadang banyak karyawan yang menurun kinerjanya atau melakukan berbagai pelanggaran kerja.

5. Permintaan Sendiri

Tidak semua pemindahan beserta dari kebijakan manajemen perusahaan, ada kalanya justru karyawanlah yang mengajukan diri untuk dipindahkan entah ke kantor cabang yang lain maupun meminta untuk pindah divisi.

2.1.3.3 Indikator Mutasi

Menurut Paul Pigors dan Charles Mayers, (2022:88) mengemukakan 4 macam bentuk mutasi, yaitu :

- a. Pengalihan Produksi (*Production transfer*), mengalihutugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian yang lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan.
- b. Pemindahan Pengganti (*Replacement transfer*), mengalihutugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan.
- c. Transfer Keresbagunaan (*Versality transfer*), mengalihutugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
- d. Remedial Transfer (*Remedial Transfer*), mengalihutugaskan seorang karyawan ke jabatan lain, baik pekerjaannya sama atau tidak atas permintaan karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Nabawi (2020:36) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jawaban dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai salah satu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Menurut Sulastri (2020:89) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Komarudin dalam Qoyyimah (2020: 18) “beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Ariyanti (2021:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian Larasati (2021), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian Aga Mifthohul (2017) tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Metode Analisis Deskriptif Kuantitatif Dimana Metode Ini Mendeskripsikan atau Menggambarkan Data Yang Telah Berkumpul Sebagaimana Adanya Tanpa Bermaksud Membuat Kesimpulan Yang Berlaku Untuk Umum atau Generalisasi.

Penelitian dari Fajar Saputra (2019) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Banda Aceh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Banda Aceh).

Penelitian dari Nanda Ayana (2022) tentang Pengaruh Jam Kerja, Kerjasama Tim, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jam kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan Yasri Afira (2016) yang berjudul Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh atau hubungan antara variabel X dengan Y atau antara penempatan dengan kinerja kerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Aceh Besar. Dari hasil tersebut, maka terdapat pengaruh atau hubungan yang positif antara mutasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Aceh Besar.

Penelitian ini dilakukan Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel, Christoffel Mintardjo (2016) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh atau hubungan antara variabel X dengan Y atau antara penempatan dengan kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Dari hasil tersebut, maka terdapat pengaruh atau hubungan yang positif antara penempatan kerja, mutasi, beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Manado.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Aceh Besar (Yasri Afira, 2016)	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh atau hubungan antara variabel X dengan Y atau antara penempatan	-Variabel independen (mutasi)	-Lokasi penelitian -Tahun penelitian

			dengan kinerja kerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Aceh Besar.		
2.	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh (Aga Mifthohul,2017)	Metode Deskriptif dan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Merduati Banda Aceh.	-Variabel independen (pengalaman kerja)	-Lokasi penelitian -Tahun penelitian -Variabel pelatihan dan prestasi kerja
3.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Banda Aceh) (Fajar Saputra, 2019)	-Penelitian kuantitatif -Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Banda Aceh).	-Variabel independen (pengalaman kerja)	-Lokasi penelitian -Tahun penelitian -Variabel pengembangan karir, dan motivasi kerja
4.	Pengaruh Jam Kerja, Kerjasama Tim, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jam kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y).	-Variabel independen (beban kerja)	-Lokasi penelitian -Variabel jam kerja, kerjasama tim,

	(Nanda Ayana, 2022)				
5.	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel, Christoffel Mintardjo, 2016).	Metode Analisa regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1), mutasi (X2), dan beban kerja (X3) secara kualitatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).	-Variabel independen (mutasi dan beban kerja)	-Lokasi Penelitian -Variabel Penempatan Kerja

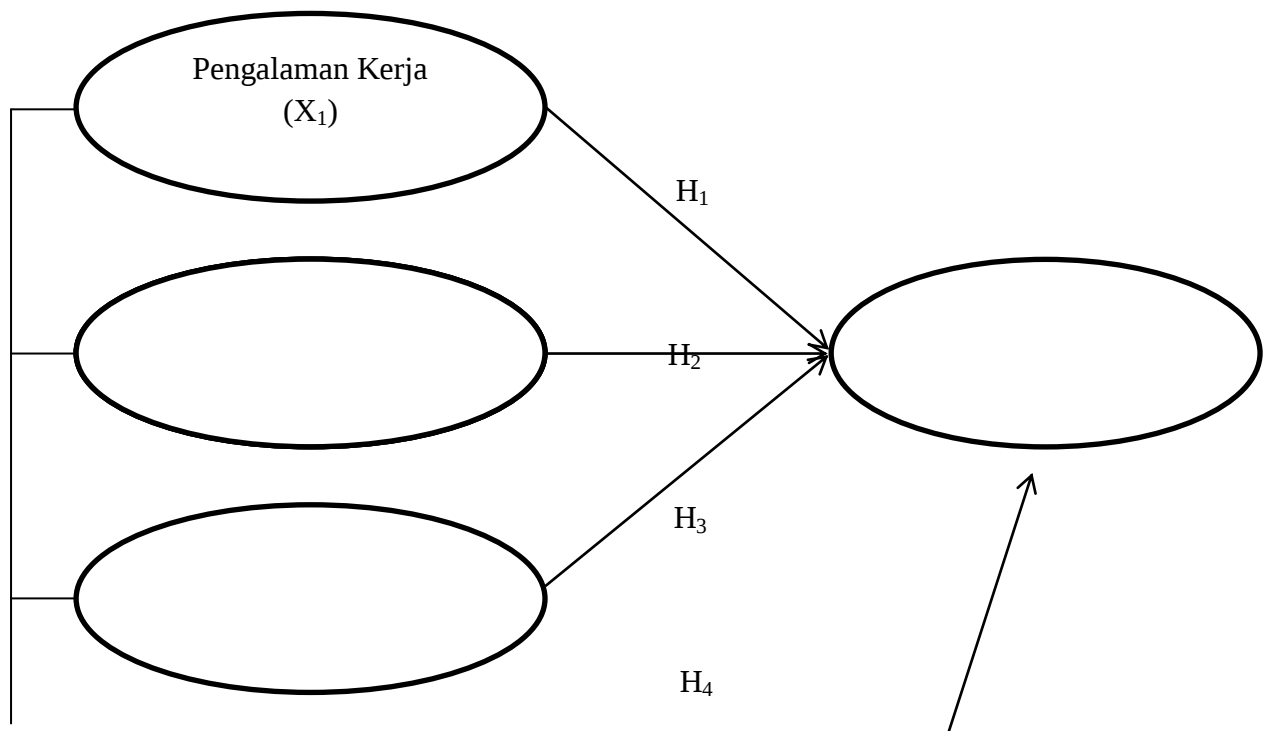
2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:95) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya. Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan diatas dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan

berdasarkan teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya (Patricia, 2016)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uraian dari rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut Sugiyono (2014:93) :

H₁ : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN
(Persero) Unit Wilayah Aceh.

H₂ : Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H₃ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H₄ : Pengalaman Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh yang berlokasi di JL. Tengku, Moh Beureueh, Lampriet, Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu, 3 variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu Pengalaman Kerja (X1), Mutasi (X2), Beban Kerja (X3), dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian ini dimulai dari November 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Horizontal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
1.	Pengajuan Judul Proposal						
2.	Persetujuan Judul Proposal						
3.	Penyusunan Proposal						
4.	Pemeriksaan dan Revisi Proposal						
5.	Seminar						
6.	Penelitian dan Penyusunan Skripsi						
7.	Sidang						

Sumber : Data diolah (2022)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian ini, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sebanyak 139 orang yang merupakan

pegawai seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dalam Putri (2017) sebagai berikut :

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

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (10%)

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 139 karyawan, maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{139}{1+139(10\%)^2}$$

$$n = \frac{139}{2,39}$$

$$n = 58,15 = 58$$

Jadi diketahui dari perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 58 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer diperoleh melalui wawancara langsung ke narasumber disertai dengan pertanyaan – pertanyaan yang sudah disusun

guna untuk mendapatkan informasi. Kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, yakni data yang didapatkan dari data serta buku – buku referensi, jurnal – jurnal penelitian yang relevan, artikel yang ditulis dalam skripsi, dokumen, laporan – laporan, studi pustaka dan internet.

3.4 Skala Pengukuran

Skala Likert (*method of summated rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masingmasing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini :

Tabel 3.2
Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat

kinerja karyawan (Y) dan variabel pengalaman kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3).

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Dependen						
No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. (Arifin et al, 2019)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Menurut Isvandiari, 2018)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A4
Independen						
1.	Pengalaman Kerja (X_1)	Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan,keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. (Menurut Anhar ,2017:29)	1. Lama Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan 3. Penguasaan Pekerjaan 4. Penguasaan Peralatan Kerja Menurut Foster (dalam Sasongko, 2018)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B4
2.	Mutasi (X_2)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. (Menurut Malayu S.P Hasibuan, 2017)	1. Pengalihan Produksi 2. Pemindahan Pengganti 3. Transfer Keresbagunaan 4. Remedial Transfer (Paul Pigors dan Charles Mayers)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C3

3.	Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jawaban dalam jangka waktu tertentu. (Menurut Nabawi , 2020)	1. Target yang di capai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan (Laraswati, 2021)	1-5	<i>Likert</i>	D1-D3
----	------------------	--	---	-----	---------------	-------

3.6 Teknik Analisis Data

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linear Berganda dan di olah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen. Rumusan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Mutasi

X₃ = Beban Kerja

b = Koefisien regresi X₁ X₂ dan X₃

e = Error term

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,005. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Bila :

1. r hitung $>$ r table, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. r hitung $<$ r table, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2017). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha (Malhotra 2014:318), yaitu :

1. Apabila koefisien Alpha $>$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut reliable.
2. Apabila koefisien Alpha $<$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak reliable.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:158), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Imam Ghozali (2017) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai inflation factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regersi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antar nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2017).

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara dengan menggunakan uji F (*F-tes*) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada tingkat keyakinan (convident internal) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan :

3.8.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Pengalaman Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja secara individual terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{01} : Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H_{a1} : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H_{02} : Mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H_{a2} : Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H_{03} : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

H_{a3} : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

3.8.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terkait (kinerja karyawan). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- H_{04} : Pengalaman Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.
- H_{a4} : Pengalaman Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh yang beralamat di jalan Tengku H.Daud Beureu'eh, No.172, Lampriet, Beurawe, Kuta Alam, Banda Aceh. Secara umum Perusahaan Listrik Negara (PLN) ini merupakan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Direktur utamanya adalah Darmawan Prasodjo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun visi dan misi di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh, sebagai berikut :

1. Visi

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 58 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan penghasilan responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Pria	36	62,0
2.	Wanita	22	37,9
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini dominannya berjenis kelamin pria sebanyak 36 orang responden (62,0%) dan wanita sebanyak 22 orang responden (37,9%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase(%)
1.	20 Tahun	-	-
2.	21-29 Tahun	15	25,9
3.	30-39 Tahun	22	37,9
4.	40-49 Tahun	11	18,9
5.	>50 Tahun	10	17,2
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berusia 21-29 tahun sebanyak 15 orang (25,9%), 30-39 tahun sebanyak 22 orang (37,9%), 40-49 tahun sebanyak 11 orang (18,9%), dan ≥ 50 tahun sebanyak 10 orang (17,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
1.	SMA/SMK	18	31,0
2.	Diploma	23	39,6
3.	Sarjana	15	25,9
4.	Pasca Sarjana	2	3,4
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (31,0%), yang berpendidikan diploma sebanyak 23 orang (39,6%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 15 orang (25,9%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang (3,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Frekuensi	Presentase(%)
1.	1.100.000 – 3.000.000	-	-
2.	3.100.000 – 4.000.000	-	-
3.	4.100.000 – 5.000.000	-	-
1.	> 5.000.000	58	100
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden berpenghasilan perbulan > 5.000.000 sebanyak 58 orang (100%).

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1.	< 5 Tahun	5	8,6
2.	6 – 10 Tahun	35	60,3
3.	11-15 Tahun	18	31,0
4.	> 15 Tahun	-	-
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja < 5 tahun sebanyak 5 orang (8,6%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 35 orang (60,3%), dan responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 18 orang (31,0%).

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=58)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,597	0,266	Valid
2		Kualitas	0,650	0,266	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,434	0,266	Valid
4		Tanggung jawab	0,557	0,266	Valid
1	Pengalaman Kerja (X1)	Lama masa kerja	0,511	0,266	Valid
2		Tingkat pengetahuan	0,434	0,266	Valid
3		Penguasaan pekerjaan	0,607	0,266	Valid
4		Penguasaan peralatan pekerjaan	0,339	0,266	Valid

1	Mutasi (X2)	Pengalihan produksi	0,388	0,266	Valid
2		Pemindahan pengganti	0,766	0,266	Valid
3		Transfer keserbagunaan	0,729	0,266	Valid
4		Remedial Transfer	0,625	0,226	Valid
1	Beban kerja (X3)	Target yang harus dicapai	0,820	0,266	Valid
2		Kondisi pekerjaan	0,760	0,266	Valid
3		Standar pekerjaan	0,911	0,266	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,266) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reabilitas kuisisioner. Untuk menilai reabilitas atau kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Dikatakan reabilitas apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,684	0,60	Handal
Mutasi (X ₂)	0,806	0,60	Handal
Beban Kerja (X ₃)	0,915	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,754	0,60	Handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reabilitas test* untuk variabel pengalaman kerja (X₁) dengan nilai 0,684, mutasi (X₂) dengan nilai

0,806, beban kerja (X_3) dengan nilai 0,915 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,754. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reabilitas/handal.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pengalaman kerja, mutasi, beban kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Menurut saya kualitas hasil pekerjaan anda sesuai dengan harapan.	36	62,1	21	36,2	1	1,7	0	0	0	0	4,60
2.	Saya selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.	31	53,4	18	31,0	9	15,5	0	0	0	0	4,38
3.	Saya dapat bekerja secara efektif harus dapat harus tanpa banyak biaya dan peralatan yang saya gunakan.	25	43,1	31	53,4	2	3,4	0	0	0	0	4,40
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada setiap tugas yang diberikan	29	50,0	23	39,7	6	10,3	0	0	0	0	4,40
Nilai Rerata												4,444

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu menurut saya kualitas hasil pekerjaan anda sesuai dengan harapan diperoleh jawaban rata-rata 4,60(5) yang berarti sangat setuju, saya selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada setiap tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,444(4) yang berarti bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel kinerja pegawai.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Pemahaman terhadap tugas atau pekerjaan ditentukan oleh masa kerja seseorang karyawan dalam suatu instansi.	27	46,6	23	39,7	8	13,8	0	0	0	0	4,33
2.	Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam pengembangan karir.	23	39,7	21	36,2	14	24,1	0	0	0	0	4,16

3.	Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sangat menguasai aspek-aspek pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.	32	55,2	20	34,5	6	10,3	0	0	0	0	4,45
4.	Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sangat menguasai aspek-aspek teknik peralatan kerja.	20	34,5	26	44,8	12	20,7	0	0	0	0	4,14
Nilai Rerata												4,267

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pemahaman terhadap tugas atau pekerjaan ditentukan oleh masa kerja seseorang karyawan dalam suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sangat menguasai aspek-aspek pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sangat menguasai aspek-aspek teknik peralatan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,14(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengalaman kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,267(4) yang berarti bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel pengalaman kerja.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Mutasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel mutasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Mutasi

No	Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Karena adanya kekurangan pegawai pada bagian lainnya maka pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan dengan bagian tersebut akan dialihkan atau dimutasi.	29	50,0	23	39,7	6	10,3	0	0	0	0	4,40
2.	Pegawai yang kinerjanya lebih baik cenderung akan dimutasi pada bagian yang sesuai untuk menggantikan pegawai yang kinerjanya tidak sesuai lagi.	31	53,4	19	32,8	8	13,8	0	0	0	0	4,40
3.	Pengembangan organisasi semakin membuka peluang untuk memperoleh jabatan pada bagian baru yang dikembangkan atau sebagai substitusi pimpinan.	25	43,1	23	39,7	10	17,2	0	0	0	0	4,26
4.	Karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan rekannya akan dimutasi karna permintaanya sendiri	21	36,2	27	46,6	10	17,2	0	0	0	0	4,19
Nilai Rerata												4,310

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel mutasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu karena

adanya kekurangan pegawai pada bagian lainnya maka pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan dengan bagian tersebut akan dialihkan atau dimutasi diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, pegawai yang kinerjanya lebih baik cenderung akan dimutasi pada bagian yang sesuai untuk menggantikan pegawai yang kinerjanya tidak sesuai lagi diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti kurang setuju, pengembangan organisasi semakin membuka peluang untuk memperoleh jabatan pada bagian baru yang dikembangkan atau sebagai substitusi pimpinan diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, Karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan rekannya akan dimutasi karena permintaanya sendiri diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel mutasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,310(4) yang berarti bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel mutasi.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

No	Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Aceh.	25	43,1	23	39,7	10	17,2	0	0	0	0	4,26
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	31	53,4	18	31,0	9	15,5	0	0	0	0	4,38
3.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh	22	37,9	25	43,1	11	19,0	0	0	0	0	4,19
Nilai Rerata												4,276

Sumber : Hasil Pengolahan data primer (2023)

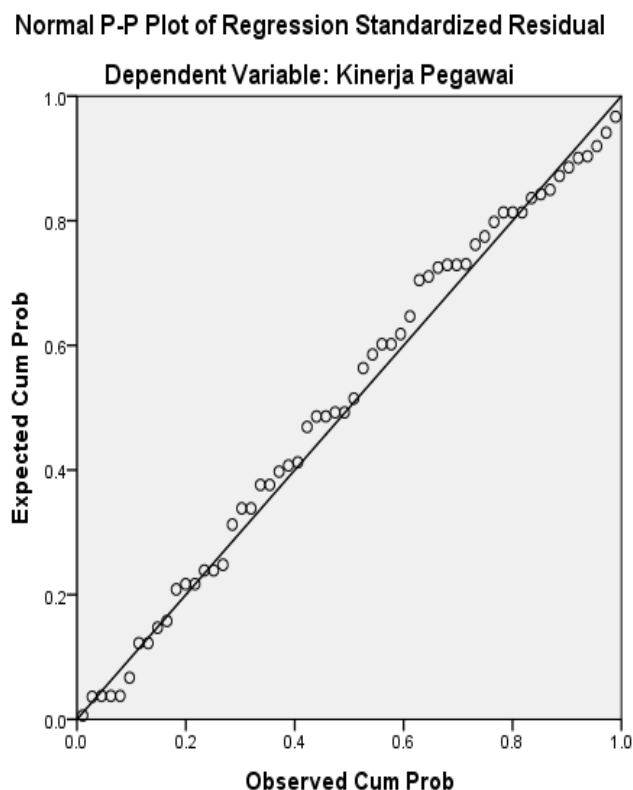
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju,. Sehingga hasil penelitian variabel mutasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,276(4) yang berarti bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel beban kerja.

4.3.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.4.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaram titik titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data akan dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, jika data penyebaran disekitan diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4.2 Uji Multikolinearitas

Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation faktor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.233	.030		
	Pengalaman Kerja	3.906	.000	.324	3.088
	Mutasi	5.099	.000	.195	5.127
	Beban Kerja	-2.730	.009	.233	4.300

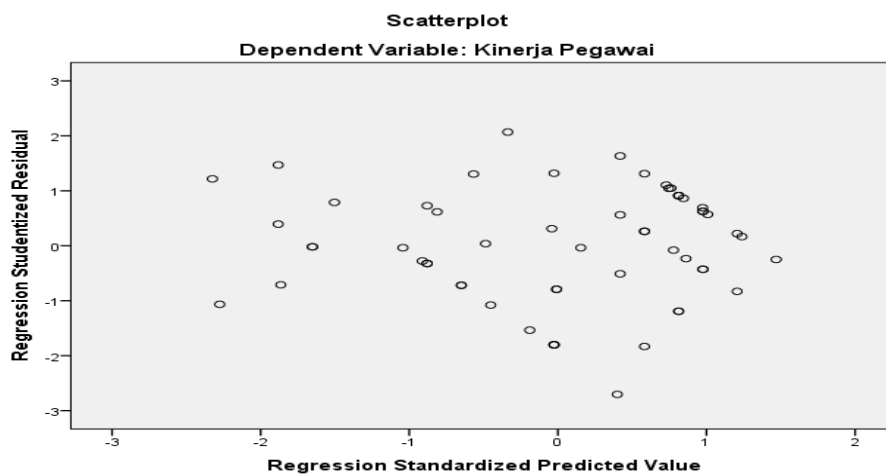
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada suatu variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.4 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.760	1.236		2.233	.030
Pengalaman Kerja	.384	.098	.461	3.906	.000
Mutasi	.657	.129	.775	5.099	.000
Beban Kerja	-.356	.130	-.380	-2.730	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linear berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.760 + 0,384X_1 + 0,657X_2 + -0,356X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta $b_a = 2.760$

Berarti apabila variabel pengalaman kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstanta (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2.760 pada satuan skala likert

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,384$

Pengalaman kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengalaman kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel mutasi dan beban kerja dianggap konstan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,657$

Mutasi (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,657. Jika diasumsikan variabel independen lain konstanta, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel mutasi (X_2) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,657 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = -0,356$

Koefisien regresi beban kerja (X_3) sebesar -0,356. Artinya tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena statistik uji t untuk variabel beban kerja diperoleh nilai t sebesar (-0,356) dengan nilai signifikan sebesar 0,009

4.4.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengalaman Kerja (X_1)

Pada variabel pengalaman kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,906) > t_{tabel} (2,005)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit

Wilayah Aceh tingkat signifikan 5%. Artinya semakin baik pengalaman kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Mutasi (X_2)

Pada variabel mutasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (5.099) > t_{tabel} (2,005), Karena nilai t_{hitung} variabel mutasi lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a diterima), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

c. Beban Kerja (X_3)

Pada variabel beban kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (-2,730) < t_{tabel} (2,005), karena nilai t_{hitung} variabel beban kerja lebih kecil bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikan pengaruh pengalaman kerja(X_1), mutasi(X_2), dan beban kerja(X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.907	3	52.969	55.888	.000 ^b
	Residual	51.179	54	.948		
	Total	210.086	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Mutasi

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $55.888 > F_{tabel}$ sebesar 2.779 dengan tingkat signifikan 0.000. Nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikan oleh pengalaman kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

4.4.3 Analisis Korelasi (R^2)

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefesien korelasi yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.743	.974

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS (2023)

a. Koefisien Korelasi (R)

Dari hasil ouput SPSS diatas dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,870 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya variabel pengalaman kerja (X_1), Mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

b. Koefisien Determinan (Adjusted R^2)

Dari hasil output spss diatas, koefisien determinasi (R) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,743 (nilai ini diambil pada tabel 4.15 adalah nilai adjusted R square) artinya bahwa sebesar 74,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel Pengalaman Kerja (X_1), Mutasi (X_2) dan Beban Kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 25,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 3 variabel, misalnya variabel pengembangan karir, jam kerja, dan disiplin kerja.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil Uji F dan Uji t pada pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman kerja secara simultan dan secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh, hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa mutasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh, dan hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh dan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.
2. Mutasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.
3. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh
4. Pengalaman kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain :

1. Pengalaman kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut keterampilan dan masa kerja yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya.

2. Bagi perusahaan agar memperhatikan peraturan yang ditentukan mengenai jangka mutasi dan ketetapan jumlah pegawai yang dimutasikan dalam setiap waktu pelaksanaan mutasi. Untuk pegawai yang dimutasikan juga harus dipersiapkan terlebih dahulu agar tidak terjadi penurunan efektivitas akibat lingkungan baru dan jenis pekerjaan.
3. Dari pihak manajemen pengelolaan kepegawaian mempunyai aturan/tata tertib dalam organisasi yang telah di tentukan bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan menurut pembagian kerja sesuai waktu yang ditentukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel-variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- Arifin, Putra, Hartanto, (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), Vol. 1, No. 1, Agustus 2019. ISSN 2685-869X, Hal 22-29
- Agoestanto, A., Priyanto, O. Y. S., & Susilo, B. E. (2018). The effectiveness of auditory intellectually repetition learning aided by questions box towards students' mathematical reasoning ability grade XI SMA 2 Pati. Unnes Journal of Mathematics Education, 7(1), 17-23. Tersedia pada <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujme/article/view/15828>. Diakses 25 September 2019.
- Aryanti, D (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variable mediasi pada ud Wirasene inti nusa bagian produksi (Dectoral Mercu Buana Yogyakarta).
- Anhar, (2017:29) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. KARYA MENTARI SERAYA
- Ghozali, Imam. (2016:154). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.
- Larasati, W. (2021) Pengaruh Motivasi, Teamwork Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan

SMAN 1 Purwantoro) (Dectoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Malhotra, Naresh. (2014). Basic Marketing Research. Pearson Education. England

Nabawi, R. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>.

Paul Pigors dan Charles Mayers (2022:88) Efektivitas Peleksanaaan MutasI Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>

Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–15.

Samosir, Azrul Anhar (2017) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>

Sulastri, S.,& Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1),83-89.

Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>

Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>

Sulastri, & Onsardi, (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. *Journal of Management and Business (JOMB)*, Vol. 2, No.1, Juni, pISSN : 2656-8918, e-ISSN: 2684-8317

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, B. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi Pertama. 2014. Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Image : Jurnal Riset Manajemen,7(1),38–44.
<https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

**Pengaruh Pengalaman Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh**

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki ☐
- Perempuan ☐

2. Usia

- 21-29 tahun ☐
- 30-39 tahun ☐
- 40-49 tahun ☐
- >50 tahun ☐

3. Pendidikan

- Diploma ☐
- Sarjana ☐
- Pasca Sarjana ☐

4. Lama Masa Kerja

- <5 tahun ☐
- 6-10 tahun ☐
- 11-15 tahun ☐
- >15 tahun ☐

5. Jumlah Penghasilan Perbulan

- Rp 1.100.000 – Rp 3.000.000 ☐
- Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000 ☐
- Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000 ☐
- > Rp 5.000.000 ☐

Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Menurut saya kualitas hasil pekerjaan anda sesuai dengan harapan.					
2.	Saya selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.					
3.	Saya dapat bekerja secara efektif harus tanpa banyak biaya dan peralatan yang saya gunakan.					
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada setiap tugas yang diberikan					

B. Pengalaman Kerja (X1)

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Pemahaman terhadap tugas atau pekerjaan ditentukan oleh masa kerja seseorang karyawan dalam suatu instansi.					
2.	Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam pengembangan karir					
3.	Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sangat menguasai aspek-aspek pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.					
4.	Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh sangat menguasai aspek-aspek teknik peralatan kerja.					

C. Mutasi (X2)

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Karena adanya kekurangan pegawai pada bagian lainnya maka pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan dengan bagian tersebut akan dialihkan atau dimutasi.					
2.	Pegawai yang kinerjanya lebih baik cenderung akan dimutasi pada bagian yang sesuai untuk menggantikan pegawai yang kinerjanya tidak sesuai lagi .					
3.	Pengembangan organisasi semakin membuka peluang untuk memperoleh jabatan pada bagian baru yang dikembangkan atau sebagai substitusi pimpinan.					
4.	Karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan rekannya akan dimutasi karna permintaanya sendiri					

D. Beban Kerja (X3)

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Aceh.					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja di PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Aceh.					