

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI

Olpia Ulan Dari Girsang¹, Anitha P. Tinambunan²

Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F, 20132,
Indonesia

Email : olpiaulandarigirsang@gmail.com¹, anithapaulinat@gmail.com²

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work experience, motivation and work ability on the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. The population in the research amounted to 42 people, due to the small number of populations, the researcher used the entire of the population as the sample. Data was collected through documentation studies, distributing the questionnaires and interviews. Analysis of the data in this research using SPSS version 23. The sampling technique that used is the saturated sampling method. The analytical technique that used in this research is multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination but first, the validity and reliability tests are carried out.. From the results of the partial test, the t-test value for the Work Experience variable is $3.296 > t_{table} 1.68595$ with a significance level of $0.002 < (0.05)$ so that, H_0 is rejected and H_1 is accepted. It means, work experience has a positive and significant effect on employee performance. The t-test value for the variable motivation is $4.212 > t_{table} 1.68595$ with the level of significance of $0.000 < (0.05)$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. It means, motivation has a positive and significant effect on employee performance and the t-test value for the Workability variable is $2.493 > t_{table} 1.68595$ with a significance level of $0.017 < (0.05)$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. It means, work ability has a positive and significant effect with the performance of employees of PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. The result of the discussion, it is obtained that the multiple linear regression equation is $Y = 3.803 + 0.299X_1 + 0.491X_2 + 0.269X_3 + e$. The results of the analysis show that work experience, motivation and work ability have a positive effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. The coefficient of determination of 0.752 is equal to 75.2%. It means that the Employee Performance variable can be explained by the variables of work experience, motivation and work ability of 75.2%, the rest 24.8% is explained by other variables which not included in this research.

Keywords: Work Experience, Motivation, Work Ability, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk di dalamnya faktor Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja.

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Menurut Foster (2001:40) pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam menjalani tugas pekerjaannya.

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, Motivasi adalah perangsang bagi karyawan agar bekerja dengan baik. Menurut Siagian (2008:287) motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut

akan terpelihara. Pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dengan demikian akan tercapai kinerja yang tinggi pula.

Perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan kerja dari karyawannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2009:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja sangat berpengaruh pada kapasitas seorang individu dalam melakukan beragam tugas. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

PT. PLN (Persero) ULP Berastagi merupakan satu dari enam unit layanan pelanggan dibawah naungan PT. PLN (Persero) UP3 Bukit Barisan dan berlokasi di Jalan Udara No. 7, Desa Gundaling I, Kecamatan Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Kinerja PT. PLN (Persero) ULP Berastagi dapat dilihat dari jenis pelayanan kepada pelanggannya yakni: Pasang baru listrik prabayar, Migrasi listrik, Pemutusan listrik pelanggan dan Penanganan komplain pelanggan.

Tabel 1. Jumlah Pelanggan Pasang Baru di PT. PLN (Persero) ULP Berastagi Tahun 2020

No	Jenis Pelayanan	Jumlah Pelanggan	Persentase%
1	Pasang baru listrik prabayar	2.830	67.70%
2	Migrasi listrik	1.350	32.29%
	Jumlah pelanggan	4.180	100%

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Dari Tabel 1 diketahui terjadi peningkatan jumlah pelanggan pasang baru listrik prabayar yaitu 2.830 pelanggan (67.70%). Peningkatan tersebut belum diimbangi dengan peningkatan jumlah pelanggan listrik pascabayar yang melakukan migrasi (1.350 pelanggan atau 32.29%). Ini berarti jumlah pelanggan listrik prabayar lebih banyak berasal dari pelanggan baru daripada pelanggan migrasi. Dalam pemasangan listrik prabayar tersebut terdapat juga adanya tindakan pemutusan listrik karena tunggakan listrik yang tidak dilunasi oleh pelanggan.

Tabel 2 Pemutusan Listrik Pelanggan Oleh Pihak PT.PLN (Persero) ULP Berastagi Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jenis Tindakan Yang Menyebabkan Pemutusan			Jumlah pelanggan/ tahun
		Entri Pdl	Peremajaan	Penangguhan	
1	2016	165	365	115	645
2	2017	159	328	224	711
3	2018	133	313	245	691
4	2019	103	236	297	636
5	2020	146	459	179	784

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat pada tahun 2016 – 2020 pemutusan listrik pelanggan mengalami fluktuasi. Pemutusan listrik pelanggan tersebut disebabkan 3 hal yakni : .Entri Pdl, Tindakan peremajaan dan Penangguhan. Dari data diketahui pemutusan listrik paling banyak terjadi pada tahun 2020 yakni sebanyak 784 kali karena tindakan peremajaan.

Tabel 3. Data Komplain Yang Masuk Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi Tahun 2016-2020

Tahun	Komplain yang masuk	Komplain yang ditangani	Persentase yang ditangani	Persentase yang tidak ditangani
2016	943	897	95,12%	4.88%

Tahun	Komplain yang masuk	Komplain yang ditangani	Persentase yang ditangani	Persentase yang tidak ditangani
2017	1230	1115	90,65%	9.35%
2018	968	804	83,05%	16.95%
2019	865	746	86,47%	13.53%
2020	1306	1105	84,60%	15.40%

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Data pada Tabel 3 menunjukkan komplain yang masuk semakin banyak akan tetapi persentase komplain yang dapat ditangani karyawan semakin rendah. Ini berarti kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi belum maksimal. Hal ini diduga karena kurangnya motivasi dan kemampuan kerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan karena kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien.

KERANGKA TEORITIS

Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Menurut Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan daripada yang belum memiliki pengalaman.. Nitisemito, (2000:61) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

- 1) Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja di sebuah perusahaan maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Foster (2001:3) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lamanya waktu masa kerja Ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan
4. Profesional Tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya.
5. Percaya diri Salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Handoko (2014:45) indikator pengalaman kerja ada 3 yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja Ukuran tentang lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, proedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Motivasi

Motivasi dapat memberi energi yang mengerakkan segala potensi yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Maryoto (2007:183) motivasi adalah kondisi yang mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.. Ada dua aspek motivasi yaitu dari segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, bentuk materi atau non materi, kebutuhan fidik maupun rohani. Menurut Siswanto (2011:149), motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Tantangan
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tidak mampu memberikan motivasi, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.
- 2) Tanggung Jawab
Rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Setiap karyawan dalam tahapan aktivitas organisasi sebagai mata rantai dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Keterlibatan dalam mengambil keputusan
Rasa ikut dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan kata lain bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulasi yang cukup kuat untuk karyawan.
- 4) Kesempatan dipromosikan
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak.
Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak bekerja dengan giat. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan memotivasi karyawan. Menurut Siagian (2008:138), ada 8 indikator motivasi yaitu:

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan)
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas)
4. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
5. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Indikator motivasi karyawan menurut Hasibuan (2012:152) yaitu:

- a. Fisiologis Atau Kebutuhan Fisik
Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dan dicintai.

d. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Aktualisasi Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan dan potensinya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009:67) secara psikologis kemampuan kerja karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Kemampuan didasarkan pada apa yang dilakukan karyawan, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Ardana (2012: 11) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.
- 2) Kemampuan Fisik Kemampuan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut kekuatan fisik, daya stamina, kecekatan, ketangkasan dan keterampilan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Swasto (2000:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja ada 3 yaitu:

1. Kemampuan Pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan Keterampilan merupakan kemampuan psimotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi
3. Kemampuan Sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Menurut Robbins (2009, 98) indikator kemampuan kerja adalah:

- a. Kemampuan Tekhnis Kemampuan tekhnis merupakan suatu aktivitas khusus dan keahlian atau kecakapan karyawan dalam aktivitas yang berkaitan dengan prosedur, proses, metode.
- b. Kemampuan Konseptual Kemampuan konseptual merupakan kecakapan seorang untuk melihat dan mengetahui organisasi secara keseluruhan.
- c. Kemampuan Perilaku Kemampuan perilaku merupakan kepandaian seorang karyawan berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain.

Kinerja

Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output, dan bahan outcome. Menurut Soelaiman (2007:279) kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan dalam periode dan ukuran/jumlah tertentu. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan

tanggung jawab pimpinan kepadanya diberikan mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2009:67) menyatakan faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan Dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian juga sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi Kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang diproduksi oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Robbins (2009:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu:

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemauan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dalam komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Mangkunegara (2009:75) mengatakan ada 2 indikator kinerja yaitu:

- a. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- b. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Pelayanan Pelanggan dan bagian Teknik PT.PLN (Persero) ULP Berastagi yang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh atau Sensus.

Metode dan Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui Wawancara, Studi Dokumentasi dan Angket (Kuesioner)

Operasionalisasi Variabel

Tabel 4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman kerja (X ₁)	Pengalaman kerja merupakan penempatan tenaga kerja yang telah ditentukan dari lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh dan mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta memiliki keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.	1. Lamanya waktu masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4. Profesional 5. Percaya diri	Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang untuk melakukan sesuatu dengan memberikan kekuatan ke arah pencapaian kebutuhan.	1. Kemauan 2. Kerelaan 3. Fisiologis 4. Keamanan 5. Sosial 6. Penghargaan 7. Aktualisasi diri	Likert
Kemampuan kerja (X ₃)	Kemampuan kerja merupakan suatu hasil yang dicapai dalam tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang yang memiliki potensi dan skill.	1. Kemampuan Pengetahuan 2. Kemampuan Keterampilan 3. Kemampuan Sikap 4. Kemampuan Teknis 5. Kemampuan Konseptual	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu proses yang berkaitan dengan tugas yang ditetapkan dengan serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output, dan bahan outcome, dan membandingkan keseluruhan kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja dengan bentuk barang dan jasa.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Pelaksanaan Tugas 7. Tanggung Jawab	Likert

Sumber : Diolah penulis

Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

dapat diaplikasikan ke dalam rumus :

$$KK = a + b_1Pk + b_2M + b_3Kk + e$$

dimana: KK = Kinerja Karyawan a = Konstanta
b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi Pk = Pengalaman kerja
M = Motivasi Kk = Kemampuan kerja
e = Kesalahan Estimasi

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.814	3	152.938	38.410	.000 ^b
	Residual	151.305	38	3.982		

	Total	610.119	41			
--	-------	---------	----	--	--	--

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Tabel 5 menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $38.410 > F_{tabel}$ sebesar 2.85 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.803	3.762		1.011	.318
	TOTAL PK	.193	.058	.299	3.298	.002
	TOTAL M	.485	.115	.491	4.212	.000
	TOTAL KK	.224	.090	.269	2.493	.017

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa:

1. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar $3.296 > 1.685$ dan tingkat signifikan sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi
2. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Motivasi sebesar $4.212 > 1.685$ dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.
3. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar $2.493 > 1.685$ dan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.732	1.995

Sumber :Data diolah dengan SPSS

Data pada Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.752 atau 75.2%. berarti variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja sebesar 75.2% dan sisanya 24.8%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar $38.410 > F_{tabel}$ sebesar 2.85 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi
2. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar $3.296 > 1.685$ dan tingkat signifikan sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

3. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Motivasi sebesar $4.212 > 1.685$ dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi.
4. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar $2.493 > 1.685$ dan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi
5. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0.752 artinya Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja sebesar 75.2%, sedangkan 24.8% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Sebaiknya PT. PLN (Persero) ULP Berastagi lebih meningkatkan pengetahuan teknis kepada karyawan yang telah bekerja diatas 10 tahun agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, sebaiknya PT. PLN (Persero) ULP Berastagi memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada setiap karyawan yang dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
3. Sebaiknya PT. PLN (Persero) ULP Berastagi memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada karyawan agar dapat menggunakan fasilitas kerja yang berkaitan dengan aplikasi teknologi komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk peningkatan kerja karyawan. Jakarta PMM.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE:
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Jakarta. PT. Bumi Aksara,
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. . 2004b. Manajemen Sumber
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex. S. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta.
- Robbins, Stephen, (2009). Perilaku Organisasi. PT Indeks, Jakarta Kelompok Gramedia
- Siagian, S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Siswanto, H. B. (2011). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.