



## Analisis Deskripsi Pekerjaan, Rekrutmen, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan

**Nur Ainun Damanik<sup>1\*</sup>, Husni Muhamarram Ritonga<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

<sup>\*</sup>[Nurainundamanik080@gmail.com](mailto:Nurainundamanik080@gmail.com)<sup>1</sup>, [husnimuharram@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:husnimuharram@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara,  
20122

*Korespondensi penulis:* [Nurainundamanik080@gmail.com](mailto:Nurainundamanik080@gmail.com)

**Abstract.** This study was conducted at the Brida Office in Medan City to determine how job descriptions, recruitment, and workload affect employee performance in carrying out their duties and responsibilities. The population consisted of 42 permanent employees working at the Brida Medan office, and the sample was taken with saturated sampling, totaling 42 respondents. Primary and secondary data were used, and collected through literature studies, surveys, and observations. Data analysis used multiple linear regression, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results showed that job descriptions, recruitment, and workload had a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously. At the Brida Medan office, there was a strong correlation between employee performance in completing tasks and job descriptions, and workload. Employee performance at the Brida Medan office can be explained by job descriptions, recruitment and workload by 53.1% and the remaining 46.9% can be explained by other variables not studied.

**Keywords:** Job description, Recruitment, Workload, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini dibuat di Kantor Brida Kota Medan untuk mengetahui bagaimana deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja memengaruhi kinerja pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Populasi terdiri dari 42 karyawan tetap yang bekerja di kantor Brida Medan, dan sampelnya diambil dengan sampel jenuh, sehingga total 42 responden. Data primer dan sekunder digunakan, dan dikumpulkan melalui studi pustaka, survei, dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Di kantor Brida Medan, ada korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan deskripsi pekerjaan, serta beban kerja. Kinerja pegawai di kantor Brida Medan dapat dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan, rekrutmen dan beban kerja sebesar 53,1% dan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** Deskripsi pekerjaan, Rekrutmen, Beban kerja, Kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Pegawai yang berkinerja tinggi untuk aset penting guna membantu organisasi mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Namun, pada kenyataannya, tidak semua pegawai mampu mempertahankan konsistensi dan kualitas kinerja yang tinggi.

Perbedaan kinerja sering dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti deskripsi pekerjaan yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap posisi disuatu lembaga, serta gimana cara kerjanya dikoordinasikan dengan baik sesuai dengan peran masing-masing pegawai (Priansa, 2018). Selain itu, proses rekrutmen yang kurang teratur juga berpengaruh. Rekrutmen ini

mencakup tahapan seperti menarik, menyeleksi, menempatkan, hingga mengenalkan pegawai baru agar mereka bisa bekerja secara efektif dan mendukung tujuan perusahaan (Suyonto, 2020). Faktor lain adalah beban kerja yang tidak seimbang, yaitu volume pekerjaan yang wajib diselesaikan dari sebuah jabatan atau bagian, yang dihitung dari volume kerja dan waktu biasa untuk menyelesaiannya (Pantow dkk., 2019).

Diperoleh dari hasil data pra-survei menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir belum optimal, dengan realisasi kerja hanya mencapai 86,61% pada 2021, turun menjadi 83,39% di 2022, dan sedikit meningkat menjadi 88,08% di tahun 2023. Untuk menggali penyebabnya, dilakukan pra-survei terhadap 20 pegawai, yang menunjukkan bahwa sebagian besar (60–75%) menyatakan belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tidak menggunakan inisiatif, dan belum bisa menyesuaikan diri dengan kondisi kerja. Terkait deskripsi pekerjaan, 70% responden belum memahami tugas secara jelas, dan 65% tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Pada aspek rekrutmen, 60–70% pegawai menilai proses rekrutmen belum sistematis dan cenderung tidak transparan. Sementara itu, pada variabel beban kerja, 60–75% menyatakan beban kerja melebihi kapasitas mereka, menyebabkan stres dan ketidakefisienan kerja.

Penelitian sebelumnya seperti oleh Nurcholis dan Rastryana (2024), Perdana, dkk (2023), serta Sugesti dan Akbar (2023), menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, belum ada penelitian yang mengkaji ketiga variabel ini secara simultan pada instansi pemerintahan baru seperti BRIDA. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) baik dari sisi objek maupun kombinasi variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai BRIDA Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan, sebagai dasar perbaikan sistem kerja dan peningkatan mutu pegawai di sektor pemerintah.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat nyata untuk meningkatkan kinerja pegawai di BRIDA Kota Medan, terutama dengan memperjelas pentingnya uraian tugas yang jelas, proses rekrutmen yang terbuka, dan pembagian beban kerja yang seimbang. Dari sisi praktik, Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, dari sisi akademis, penelitian ini bisa menambah referensi di bidang manajemen SDM dan menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang membahas faktor-faktor organisasi di sektor publik.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **a. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dimaknai sebagai capaian kerja oleh perorangan atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan fungsi dan peran tiap pegawai. Menurut Sinambela (2020), kinerja yakni hasil dari pekerjaan seseorang dalam masa khusus yang sesuai dari kriteria sudah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Widodo (2019) seperti; faktor individu (kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja), faktor psikologis (motivasi, sikap, beban kerja), faktor organisasi itu sendiri (rekrutmen, kepemimpinan, deskripsi pekerjaan, promosi, pelatihan). Selain itu ada indikator kinerja juga yang meliputi; kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama (Widodo, 2019)

### **b. Deksripsi Pekerjaan**

Menurut Priansa (2018), deskripsi pekerjaan yang baik membantu pegawai memahami tugasnya dengan jelas dan sistematis. Menurut Sinambela (2020), unsur-unsur penting meliputi: fungsi dan tanggung jawab, standar kinerja, keterampilan, cakupan wewenang, ekspektasi manajemen, dan hubungan struktural. Selain itu, ada indikator deskripsi pekerjaan seperti; sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat asas, dan akurat (Priansa, 2018).

### **c. Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses menemukan dan memilih kandidat baru yang sesuai untuk mengisi jabatan tertentu dalam organisasi. Sunyoto (2020) menjelaskan bahwa proses ini melibatkan penarikan, seleksi, orientasi, dan induksi pegawai. Ada beberapa faktor pendukung dari recruitmen yakni; faktor internal (kebijakan, struktur organisasi, alur kerja), dan faktor ekternal (pasar tenaga kerja, regulasi, tingkat pengangguran, kompetitor), (Sinambela, 2020). Adapun indikator rekrutmen seperti; dasar penarikan pegawai, sumber pegawai, dan metode penarikan (Suyonto, 2020).

### **d. Beban Kerja**

Beban kerja menunjukkan seberapa banyak tugas yang harus dikerjakan pegawai dalam masa tertentu. Jika tidak seimbang dengan kapasitas pegawai, maka akan memicu stres kerja dan menurunkan kinerja (Fathoni, 2021; Pantow et al., 2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti; faktor internal (jenis kelamin, motivasi, kesehatan dan persepsi kerja), dan faktor eksternal (tugas fisik/psikologis,

organisasi kerja, lingkungan kerja). Menurut Fathoni (2021), indikator beban kerja meliputi: target kerja, kondisi pekerjaan, standar kerja, dan penggunaan waktu.

#### e. Penelitian Terdahulu

Berbagai studi sebelumnya menandakan bahwa ketiga variabel bebas yang ada dalam penelitian (deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya:

- Perdana, dkk (2023) menemukan bahwa deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN.
- Nurcholis dan Rastryana (2024) membuktikan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Inasentra Unisatya.
- Septian dan Puspitasari (2023) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gapura Angkasa.

#### f. Hipotesis

Secara implisit, penelitian ini mendasari analisisnya pada dugaan bahwa:

- Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan fokus kerja pegawai.
- Proses rekrutmen yang objektif dan sistematis mendukung penempatan SDM yang tepat.
- Beban kerja yang seimbang berdampak positif terhadap produktivitas pegawai.
- Kombinasi ketiganya (deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja) Memberikan efek yang nyata terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai cara kuantitatif untuk melihat bagaimana deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor BRIDA Kota Medan. Jumlah pegawai tetap yang menjadi objek penelitian ada 42 orang, dan semuanya menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner langsung dan juga melalui studi pustaka. Alat pengumpul data sudah diuji supaya valid dan dapat dipercaya hasilnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Model penelitian dirumuskan sebagai  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$ , dengan Y sebagai kinerja pegawai,  $X_1$  deskripsi pekerjaan,  $X_2$  rekrutmen, dan  $X_3$  beban kerja.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), agar pertanyaan dalam angket layak digunakan untuk responden, setiap pertanyaan harus diuji validitasnya. Jika hasil uji validitas sebuah pertanyaan lebih dari 0,3 ( $> 0,3$ ), maka pertanyaan tersebut dianggap valid dan dapat dipakai.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Pada Setiap Variabel**

Variabel	Item/Code	rhitung	rtable	Keterangan
Deksirpsi Pekerjaan	X1.1	.856	.297	Akurat
	X1.2	.789		Akurat
	X1.3	.687		Akurat
	X1.4	.709		Akurat
	X1.5	.526		Akurat
	X1.6	.765		Akurat
	X1.7	.307		Akurat
	X1.8	.760		Akurat
	X1.9	.475		Akurat
	X1.10	.730		Akurat
	X1.11	.625		Akurat
	X1.12	.782		Akurat
Rekrutmen	X2.1	.783	.297	Akurat
	X2.2	.533		Akurat
	X2.3	.425		Akurat
	X2.4	.815		Akurat
	X2.5	.715		Akurat
	X2.6	.660		Akurat
Beban kerja	X3.1	.582	.297	Akurat
	X3.2	.719		Akurat
	X3.3	.568		Akurat
	X3.4	.609		Akurat
	X3.5	.624		Akurat
	X3.6	.487		Akurat
	X3.7	.557		Akurat
	X3.8	.787		Akurat
	Y1.1	.782		Akurat
	Y1.2	.822		Akurat
	Y1.3	.552		Akurat

Kinerja pegawai	Y1.4	.715	.297	<b>Akurat</b>
	Y1.5	.745		<b>Akurat</b>
	Y1.6	.528		<b>Akurat</b>
	Y1.7	.816		<b>Akurat</b>
	Y1.8	.449		<b>Akurat</b>
	Y1.9	.659		<b>Akurat</b>
	Y1.10	.618		<b>Akurat</b>
	Y1.11	.547		<b>Akurat</b>

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Gaya Dekripsi kerja ( $X_1$ ), Rekrutmen ( $X_2$ ), Beban kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) seluruhnya sudah **akurat** karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 dan bisa dipakai dalam proses perhitungan berikutnya.

### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari variabel Deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ), Rekrutmen ( $X_2$ ), Beban kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan metode *cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,6" (Sugiyono, 2018). Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koef. Standart	Keterangan
Dekripsi pekerjaan	.919	0,6	<b>Reliabel</b>
Rekrutmen	.860		<b>Reliabel</b>
Beban kerja	.866		<b>Reliabel</b>
Kinerja pegawai	.916		<b>Reliabel</b>

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Semua indikator pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian dianggap **reliabel** dari hasil data pada tabel 2 uji reliabilitas, karena nilai *alpha Cronbach* dari uji reliabilitas melebihi 0,6.

### c) Uji Normalitas Data

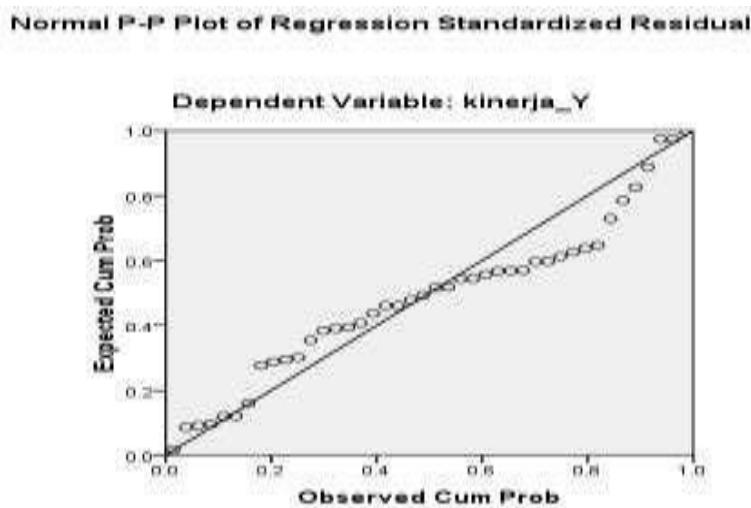
Berikut ditampilkan tabel uji normalitas data dengan uji kolmogorov-smirnov, kurva histogram dan Plot P-P grafik sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
<i>N</i>		42
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.37070834
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.180
	<i>Positive</i>	.180
	<i>Negative</i>	-.102
<i>Test Statistic</i>		1.169
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		.130
<p><i>a. Test distribution is Normal.</i></p> <p><i>b. Calculated from data.</i></p> <p><i>c. Lilliefors Significance Correction.</i></p> <p><i>d. This is a lower bound of the true significance.</i></p> <p><i>e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.</i></p>		

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

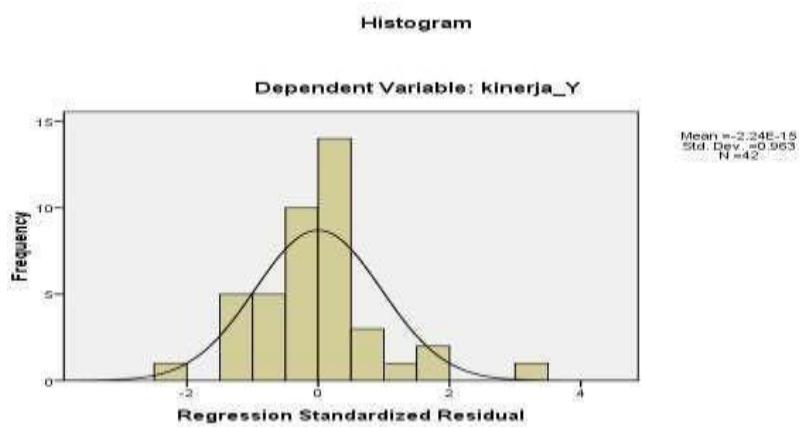
ji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,130 (> 0,05), jadi data residual dianggap normal dan memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 3.1** Hasil uji normalitas metode grafik P-Plot

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar merata dan mengikuti garis diagonal dengan rapat. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3.2** Hasil uji normalitas metode Histogram

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Titik-titik pada grafik tersebut mengikuti garis diagonal dengan rapi, menandakan data terdistribusi pola data menunjukkan distribusi normal sesuai asumsi.

#### d) Uji Multikolinieritas

Berikut ditampilkan tabel hasil uji multikolinieritas untuk masing-masing variabel :

**Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas pada setiap Variabel**

Variabel	Coefficients Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Dekripsi pekerjaan_X <sub>1</sub>	.571	1.751
Rekrutmen_X <sub>2</sub>	.452	2.214
Beban kerja_X <sub>3</sub>	.733	1.364

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Tabel diatas memperlihatkan hasil variabel deskripsi pekerjaan, rekrutme, dan beban kerja mempunyai tingkat *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, jadi bisa disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas, artinya tidak ada hubungan kuat antarvariabel bebas.

### e) Uji Heteroskedastisitas

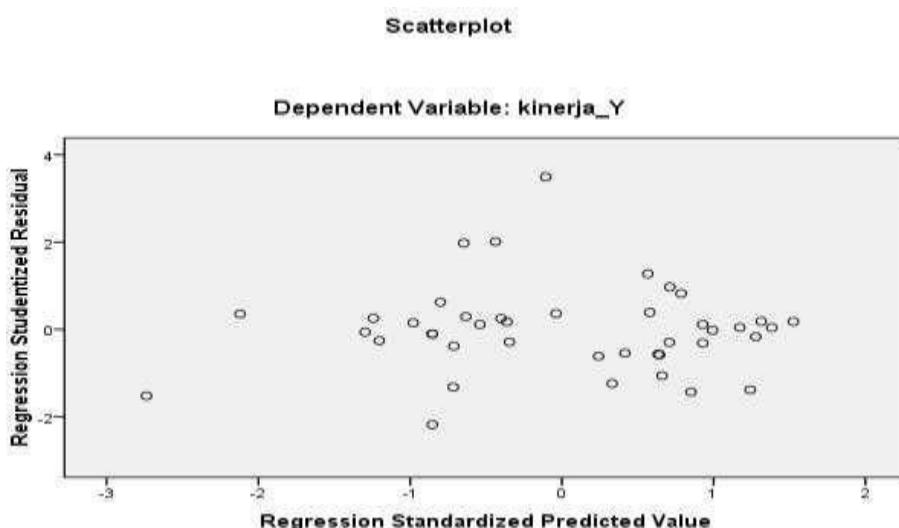
Disajikan data berikut untuk hasil uji heteroskedastisitas dengan metode sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser Pada Setiap Variabel**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.226	3.205		1.318	.195
Deskripsi pekerjaan_X <sub>1</sub>	-.050	.068	-.161	-.766	.448
Rekrutmen_X <sub>2</sub>	.071	.139	.121	.508	.614
Beban kerja_X <sub>3</sub>	-.053	.083	-.119	-.636	.528

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Dari data ditas bahwa untuk variable deskripsi pekerjaan (nilai sig. 0,448), rekrutmen (sig. 0,614) dan beban kerja (sig. 0,528) sehingga variabel independen memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Artinya, dalam penelitian ini tidak ada variabel penganggu.



**Gambar 3.3 Hasil uji heteroskedastisitas metode Scatterplot**

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Gambar 3.3 di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar tidak merata di sumbu Y, tidak membentuk pola gelombang yang jelas dan teratur. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara normal dan sesuai dengan asumsi normalitas.

f) Uji Regresi Liniear Berganda

Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi Liniear Berganda Pada Setiap Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.913	4.420		.659 .029
	Deskripsi pekerjaan_X <sub>1</sub>	.677	.091	.714	7.463 .000
	Rekrutmen_X <sub>2</sub>	.368	.192	.206	1.985 .012
	Beban kerja_X <sub>3</sub>	.126	.114	.093	1.847 .022

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu:  $Y= 2,913 + 0,677 X_1 + 0,368 X_2 + 0,126 X_3$ . Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (kosntanta) sebesar 2,913 dan bernilai positif artinya bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,913 dengan asumsi variabel deskripsi pekerjaan, rekrutmen dan beban kerja mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Deskripsi pekerjaan dengan nilai koefisien sebesr 0,677 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan kinerja pegawai sebesar 0,677 (67,7%).
3. Rekrutmen dengan nilai koefisien sebesr 0,368 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan kinerja pegawai sebesar 0,368 (36,80%).
4. Beban kerja dengan nilai koefisien sebesr 0,126 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikan kinerja pegawai sebesar 0,126 (12,60%).

### g) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini hasil tes pengaruh masing-masing faktor dari uji-t (deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja) terhadap kinerja pegawai berdasarkan jawaban responden:

**Tabel 3.7 Hasil Uji Parsial (Uji-t) Pada Setiap Variabel**

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>Beta</b>		
(Constant)		.659	.029
Deskripsi pekerjaan_X <sub>1</sub>	.714	7.463	.000
Rekrutmen_X <sub>2</sub>	.206	1.985	.012
Beban kerja_X <sub>3</sub>	.093	1.847	.022
<i>a. Dependent Variable: Kinerja_Y</i>			

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian n = 42 sehingga diperoleh t<sub>table</sub> = 1,682 pada sig 0,05. Dari tabel 4.15 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- 1) Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Brida Medan (nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>table</sub> , 7,463 > 1,682 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- 2) Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Brida Medan (nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>table</sub> , 1,985 > 1,682 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
- 3) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Brida Medan (nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>table</sub> , 1,847 > 1,682 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

### h) Uji Simultan (Uji-f)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan l antara variabel independen (deskripsi pekerjaan, rekrutmen dan beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 3.8 Hasil Uji Simultan (Uji-f) Pada Setiap Variabel**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	930.546	3	310.182	51.152	,000 <sup>a</sup>
	Residual	230.413	38	6.064		
	Total	1160.976	41			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Deskripsi pekerjaan, Rekrutmen, Beban kerja						

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Penelitian ini melibatkan 42 sampel. Dari perhitungan, nilai F<sub>tabel</sub> adalah 2,85 dan nilai F<sub>hitung</sub> adalah 51,152 dengan angka signifikansi 0,000. Karena F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, artinya deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai di kantor BRIDA Medan. Jadi, hipotesis yang diuji diterima.

### i) Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Pada Setiap Variabel**

Model	R	R Square	Adjuste R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F Change
1	.752	.565	.531	2.46251	.565	51.151
a. Predictors: (Constant), Deskripsi pekerjaan, Rekrutmen, Beban kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

(Sumber Olahan Data SPSS 25.0 , 2025)

Nilai koefisien determinasi pada Tabel 4.17 menunjukkan R = 0,752, yang berarti terdapat korelasi kuat antara deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja dengan kinerja pegawai. Nilai R<sup>2</sup> = 0,531 menunjukkan bahwa 53,1% variasi kinerja pegawai disampaikan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 46,9% masih ada pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir.

## **2. Pembahasan Penelitian**

### **a) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BRIDA Kota Medan**

Hasil uji statistik membuktikan bahwa deskripsi pekerjaan berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Medan ( $t_{hitung} = 7,463 > t_{tabel} = 1,682$ ;  $sig. = 0,000 < 0,05$ ), sehingga H1 diterima. Ini menegaskan pentingnya deskripsi pekerjaan yang jelas, sistematis, dan akurat untuk mencegah kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pimpinan disarankan melakukan sosialisasi rutin, misalnya setiap enam bulan, melalui departemen HRD untuk menjelaskan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan alur pelaporan pegawai.

### **b) Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BRIDA Kota Medan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa rekrutmen Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Medan ( $t_{hitung} = 1,985$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,682$ ; signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ ), sehingga hipotesis H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang jelas, transparan, dan sistematis mendukung diperolehnya pegawai yang berkualitas. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kebijakan rekrutmen yang ada, dan jika belum optimal, segera melakukan perbaikan agar proses rekrutmen ke depan lebih efektif dan bermanfaat bagi kemajuan BRIDA Kota Medan.

### **c) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BRIDA Kota Medan**

Hasil penelitian menegaskan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan nyata BRIDA Kota Medan ( $t_{hitung} = 1,847 > t_{tabel} = 1,682$ ;  $sig. = 0,000 < 0,05$ ), sehingga H3 diterima. Tugas yang terlalu banyak bisa membuat pekerjaan terlambat jadi kualitasnya menurun, dan tekanan mental maupun fisik, yang berdampak negatif pada produktivitas dan menghambat kemajuan BRIDA Kota Medan.

**d) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Rekrutmen dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BRIDA Kota Medan**

Uji statistik membuktikan bahwa deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai BRIDA Kota Medan ( $F_{hitung} 51,152 > F_{tabel} 2,85$ ;  $sig. 0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis H4 diterima. Artinya, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui kebijakan yang jelas, transparan, dan akurat terkait deskripsi pekerjaan, agar seluruh pegawai memahami tugasnya dengan baik dan dapat bekerja secara optimal.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Diperoleh hasil uji statistik pada variabel deskripsi pekerjaan, rekrutmen, beserta beban kerja yang memengaruhi kinerja pegawa di Kantor Brida Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdampak positif dan signifikan, baik secara individu maupun secara bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan peran dan tanggung jawab, proses perekrutan yang tepat, serta manajemen beban kerja yang bagus merupakan faktor-faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menguatkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan tenaga kerja yang terstruktur dan sistematis.

Maka dari itu, disarankan agar pimpinan Brida Medan lebih memperhatikan perumusan deskripsi pekerjaan secara terarah, melakukan evaluasi terhadap sistem rekrutmen yang telah berjalan, serta lebih bijak dalam mendistribusikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas pegawai. Ada batasan dalam penelitian ini karena hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah di wilayah tertentu, maka penyebaran hasil penelitian harus dilakukan secara cermat. Dalam penelitian mendatang, disarankan agar cakupan diperluas ke instansi atau daerah lain guna memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh faktor-faktor manajemen SDM terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penyelesaian penelitian ini, terutama kepada Kantor BRIDA Kota Medan atas izin dan data yang diberikan, dosen pembimbing atas bimbingannya, serta keluarga dan rekan-rekan atas dukungan moral. Artikel ini disusun sebagai bagian dari tugas akhir untuk meraih gelar Sarjana

Manajemen di Universitas Pembangunan Panca Budi. Penulis terbuka terhadap masukan dan kritik yang membangun untuk perbaikan ke depan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Dewi, N. K. A. K. (2021). Pengaruh rekrutmen pegawai dan job description terhadap kinerja pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1199–1210.
- Dinata, W., Rahayu, S., & Kholik, K. (2024). Analisis tingkat penghasilan, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan (JBK)*, 13(2), 369–383.
- Fahmi, I. (2019). *Perilaku organisasi: Teori, aplikasi dan kasus* (Cet. 2). Bandung: CV. Alfabeta.
- Fathomi, M. I. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tenaga non-kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta tahun 2020. *Jurnal OPTIMAL*, 18(1), 74–100.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9, Cet. IX). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maimunah, S., & Puspitarisni, R. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap tingkat kelelahan pegawai tidak tetap (PTT) Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan & Sosial*, 2(1), 1–7.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nurcholis, R., & Rastryana, U. (2024). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Inasentra Unisatya. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 254–266.
- Panaha, N. L., Aeros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303.
- Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019). Hubungan antara beban kerja dan kelelahan fisik dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal e-Clinic (eCI)*, 7(2), 113–118.
- Perdama, A. I., Rankguti, S., & Firah, A. (2023). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *EMANIS: Journal of Economic Management and Business*, 2(2), 332–346.
- Pramestiatama, I. F., Devi, A. O. T., & Primasanti, Y. (2024). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di PT Excellence Qualities Yarn. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 3(3), 223–251.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama, R. (2020). *Buku sakti kuasai SPSS* (Cet. 1). Yogyakarta: Start Up.

- Priyatno, D. (2019). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS* (Edisi 1). Yogyakarta: CV. ANDI.
- Robain, W. (2023). *Perspektif manajemen syariah melalui kepemimpinan dan pengelolaan aset dalam meningkatkan kinerja perusahaan di Kebun Klambir Lima Kabupaten Deli Serdang* [Laporan penelitian]. UNPAB.
- Rusiadi, S. N., & Hidayat, R. (2014). *Metode penelitian: Konsep, kasus dan aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel* (Cet. 2). Medan: Penerbit USU.
- Salbila, R., Fahriza, & Azizah, N. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT XYZ Cabang Cibitung dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 256–263.
- Sari, D. S. (2022). Analisis inovasi produk dan kualitas produk terhadap keunggulan bersaing pada kerajinan rotan di Kota Medan. *ARBITRASI: Journal of Economic and Accounting*, 3(2), 242–246.
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. *Jurnal Flight Attendant*, 5(1), 38–44.
- Setiawan, N., & Ritonga, H. M. (2017). Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 79–86.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi penelitian* (Edisi 1, Cet. 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugesti, H., & Akbar, H. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Pos Internasional bagian ekspor pada PT. Pos Indonesia MPC Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*, 13(1), 112–121.
- Sugiyono. (2019). *Cara mudah menyusun skripsi, tesis dan desertasi* (Cet. 2). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja* (Cet. 1). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Widayat, G. M., Amalinda, W. R., & Ariefiantoro, T. (2023). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 56–74.
- Widodo, S. E. (2019). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cet. 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulandari, N. (2021). *Implementasi keterlibatan kerja terhadap produktivitas pada masyarakat Desa Kelambir V Kabupaten Deli Serdang* [Laporan pengabdian masyarakat]. UNPAB.
- Yanti, E. D. (2022). Pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT Petrokimia Gresik. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, 6(1), 15–26.
- Yusuf. (2021). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Jakarta: Bumi Aksara.