

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**RAHMI MUHAJAS
13302/2009**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

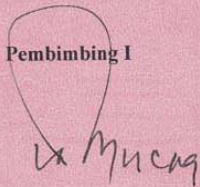
PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN BUKITTINGGI

Nama : Rahmi Muhajas
TM / NIM : 2009 / 13302
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



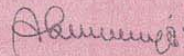
Prof. Dr. Bustari Muchtar
NIP. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II



Dr. Yulhendri, M.Si
NIP. 19770525 200501 1 005

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) SEKTOR
PEMBANGKITAN BUKITTINGGI**

Nama : Rahmi Muhajas
TM / NIM : 2009 / 13302
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

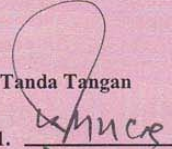
Padang, Februari 2014

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

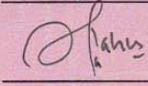
1. Ketua : Prof. Dr. Bustari Muchtar

1. 

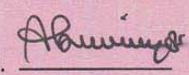
2. Sekretaris : Dr. Yulhendri, M.Si

2. 

3. Anggota : Elvi Rahmi, S.Pd, M.Pd

3. 

4. Anggota : Dra. Armida. S, M.Si

4. 

ABSTRAK

Rahmi Muhajas 2009.13302 : pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

Pembimbing I. Prof. Dr. Bustari Muchtar
II. Dr. Yulhendri, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: (1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi, (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi, (3) Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

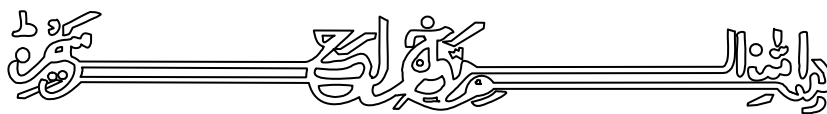
Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik dokumentasi dan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi yang berjumlah 129 orang dengan jumlah sampel 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Propotional Stratified Random Sampling*. Uji asumsi klasik adalah uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, Teknik analisis data adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan dengan benar dan tepat waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan program pengembangan dan pelatihan kepada karyawan.

Kata kunci: kinerja pegawai, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi”. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar sebagai pembimbing I, dan Bapak Dr. Yulhendri, M.Si sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Bapak/Ibu Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi ini

2. Kepada Bapak/Ibu tim penguji ujian skripsi Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar, Bapak Dr. Yulhendri, M.Si, Ibu Elvi Rahmi, S.Pd, M.Pd, dan Ibu Dra. Armida S, M.Si.
3. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak dan Ibu pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi yang telah membantu dalam skripsi ini.
6. Rekan- rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2009 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis.

Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, dan keluarga tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak

Padang, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja	13
e. Metode Penilaian Kinerja.....	15
f. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penilaian Kinerja.....	16
2. Tingkat Pendidikan	17

a. Pengertian Pendidikan	17
b. Tingkat Pendidikan	18
c. Fungsi Dan Tujuan Pendidikan	19
3. Pengalaman Kerja	22
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
B. Penelitian Yang Relevan	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	28
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	28
D. Variabel Penelitian	30
E. Jenis Dan Alat Pengumpul Data	31
F. Definisi Operasional	32
G. Instrument Penelitian	33
H. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian	45
B. Pembahasan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Hasil Pengukuran Kinerja Semester 2 Tahun 2012 PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi	3
2	Absensi Pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi Semester 2 Tahun 2012	4
3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi	6
4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Karyawan Bekerja PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.....	7
5	Jumlah Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan.....	30
6	Indikator Tingkat Pendidikan.....	32
7	Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Pertanyaan	33
8	Kisi-kisi Penyusunan Angket Penelitian	34
9	Hasil Uji Validitas Instrumen	36
10	Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	38
11	Uji Reliabilitas	38
12	Kategori TCR	41
13	Distribusi jumlah responden penelitian berdasarkan jenis kelamin	45
14	Distribusi frekuensi indikator kualitas kerja.....	47
15	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kerja.....	48
16	Deskripsi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu.....	49
17	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas.....	51
18	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	52

19	Perbandingan TCR masing-masing Indikator Variabel	
	Kinerja Pegawai.....	53
20	Deskripsi Tingkat Pendidikan Pegawai.....	54
21	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Pegawai.....	55
22	Deskripsi Pengalaman Kerja Pegawai.....	55
23	Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Pegawai.....	56
24	Uji Normalitas	57
25	Uji Heteroskedastisitas	58
26	Hasil uji multikolinearitas	59
27	Analisis Regresi Berganda.....	60
28	Model summary	62
29	Uji F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Daftar Pertanyaan Kuisisioner Uji Coba Penelitian Untuk Responden	74
2 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian	80
3 Data Hasil Uji Coba Penelitian	81
4 Daftar Pertanyaan Kuisisioner Penelitian Untuk Responden	84
5 Tabulasi Angket Penelitian	90
6 TCR Kinerja Pegawai	94
7 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	104
8 Hasil Pengujian Prasyarat Dan Hipotesis	106

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa pertumbuhan organisasi memerlukan adanya pola pengaturan serta pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, khususnya pada organisasi pemerintah sangat diharapkan mampu menunjukkan kinerja sebagai abdi negara dan masyarakat yang memiliki kompetensi (*knowledge, skill, and performance*).

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi. Tingkat keberhasilan suatu organisasi untuk melakukan segala aktivitas dalam rangka mencapai tujuan bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan. Kinerja pegawai yang maksimal sangat diharapkan dalam proses pencapaian tujuan.

Menurut Rivai (2005: 14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kerja dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai memegang peran penting untuk menunjang keberhasilan aktivitas karena kinerja organisasi dicerminkan oleh kinerja individu tersebut. Kinerja yang optimal selain didorong oleh tingkat pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja pegawai. Meskipun

suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja pegawai.

PT. PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara yang terbentuk Perusahaan Perseroan (Persero). PLN adalah salah satu badan milik pemerintah yang terbesar di Indonesia yang berdiri sejak akhir abad ke 19. PT. PLN diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. PLN melakukan suatu penilaian bagi setiap karyawan melalui “Manajemen Unjuk Kerja”. Dimana karyawan diminta untuk membuat suatu daftar pekerjaan mereka dengan menentukan target waktu yang harus dicapai. Bagi karyawan yang mampu mencapai target akan diberikan kompensasi berupa tambahan tunjangan, kenaikan tingkat, promosi, jabatan, dan lain-lain.

Dengan adanya manajemen unjuk kerja ini karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien, ditambah lagi dengan adanya ilmu yang didapat. Dengan begitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan sekaligus akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi masih banyak yang kurang disiplin, contohnya masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam dinas sedang

berlangsung. Selain itu, adanya pegawai yang datang terlambat datang ke kantor.

Hal ini berarti masih adanya pegawai yang kurang disiplin.

Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi masih ada dalam kategori *Meet Requirements* dan *Need Improvement*. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Pengukuran Kinerja Semester 2 Tahun 2012 PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi

Nilai Kinerja	Jumlah	(%)
OS	1	0,78
ER	66	51,16
MR	60	46,51
NI	2	1,55
MG	0	0,00
Total	129	100

Sumber: PT. PLN(Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi Tahun 2013

Keterangan:

- OS : *Outstanding* (target kinerja > 110%)
 ER : *Exceeds Requirement* (target kinerja 101%-109%)
 MR : *Meet Requirements* (target kinerja 91%-100%)
 NI : *Need Improvement* (target kinerja 75%-90%)
 MG : *Marginal* (target kinerja $\leq 75\%$)

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil pengukuran kinerja semester 2 tahun 2012 PT. PLN(Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung dengan diketahui oleh pegawai yang bersangkutan dan harus mendapatkan persetujuan dan pengesahan oleh atasan. Dari tabel 1 dapat diketahui dari 129 orang karyawan sebanyak 60 orang nilai kinerjanya *Meet Requirements* yang artinya karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya antara

91%-100% dari target yang diberikan. Dari tabel 1 juga dapat diketahui masih ada karyawan yang nilai kinerjanya *Need Improvement* sebanyak 2 orang.

Angka kemangkiran pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi yang berfluktuasi setiap bulannya yang dapat dilihat pada tabel dibawah. Angka kemangkiran diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar, dalam Gusmita 2012:6):

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Dimana:

AK = Angka kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Tabel 2. Absensi Pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi Semester 2 Tahun 2012

Bulan	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absensi (KH)	Angka Kemangkiran (%)
Juli	129	22	130	4,58%
Agustus	129	20	129	5%
September	129	20	140	5,27%
Oktober	129	21	178	6,57%
November	129	20	149	5,77%
Desember	129	21	179	6,61%

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi Tahun 2013

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa adanya peningkatan angka kemangkiran dan absensi pegawai yang berfluktuasi atau mengalami pasang surut. Hal ini menunjukkan tidak konsistennya pegawai dalam pekerjaannya. Angka kemangkiran tertinggi terletak pada bulan Desember yaitu sebesar 6,61%.

Menurut Umar dalam Gusmita (2012:33) menyatakan tingkat absensi merupakan salah satu bagian dari kedisiplinan karyawan. Sedangkan, menurut Riva'i (2005:829) ketidakhadiran kerja tanpa izin merupakan suatu pelanggaran yang membutuhkan tindakan dari disipliner berupa peringatan lisan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keahlian, kemampuan pegawai itu sendiri, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan, menurut Saydam (1996:486) menyatakan adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan, dan lingkungan kerja.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah lulus SD, SMP, SMA atau sederajatnya. Berikut ini tabel jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMP	3
2.	SMA	75
3.	D1	12
4.	D3	18
5.	S1	20
6.	S2	1
Jumlah		129

Sumber: PT. PLN(Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi Tahun 2013

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi terbanyak adalah tamatan SMA sebanyak 75 orang. Pada tingkat SMA biasanya pengetahuan yang diajarkan masih bersifat umum dan belum mempelajari suatu bidang kerja secara khusus. Hal ini yang membuat karyawan dalam melaksanakan tugasnya kurang menguasai bidang kerja yang diwenangkan kepada mereka, sehingga tidak efektif dan efisien.

Menurut Melati (2008:30) pendidikan yang didapat seseorang akan mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibandingkan dengan pendidikan rendah. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi akan mempunyai wawasan, pengalaman, dan kematangan dalam berfikir dan bekerja lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar

memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut (Simajuntak, 1998:35). Berikut ini tabel jumlah karyawan berdasarkan lama karyawan bekerja pada PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

Tabel 4. Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Karyawan Bekerja PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi

No	Lama Karyawan Bekerja (Th)	Jumlah
1.	1-5	36
2.	6-10	5
3.	11-15	0
4.	16-20	16
5.	21-25	21
6.	26-30	17
7.	31-35	33
8	36-40	1
Jumlah		129

Sumber: PT. PLN(Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi Tahun 2013

Dari tabel 4 dapat diketahui karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi antara 1-5 tahun sebanyak 36 orang. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sedang berlangsung.
2. Adanya pegawai PT. PLN (Persero) yang kurang disiplin, hal ini terlihat masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor.
3. Angka kemangkiran pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi yang berfluktuasi.
4. Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi masih ada dalam kategori *Meet Requirement* dan *Need Improvement*.
5. Tingkat pendidikan pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi masih relatif rendah, karena masih banyak karyawan yang tamatan SMA.
6. Karena tingkat pendidikan pegawai mayoritas SMA, maka pengetahuan yang didapat masih bersifat umum dan belum mempelajari suatu bidang kerja secara khusus.
7. Masih banyak pegawai yang kurang pengalaman kerjanya.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi?
2. Sejauhmana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi?
3. Sejauhmana pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian tentu mempunyai maksud dan tujuan. Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengungkapkan pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.
2. Untuk mengungkapkan pengaruh Pengalaman Kerja kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

3. Untuk mengungkapkan pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada FE UNP.
 - b. Sebagai wadah aplikasi teori-teori yang telah didapat dibangku perkuliahan dan dijadikan sebagai alat pembuatan penelitian.
2. Bagi Akademik
 - a. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Dapat mengetahui kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi atas tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.
3. Bagi Perusahaan
 - a. Memberikan informasi pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi manajemen PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005: 14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan, Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (*performace*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2005: 15) kinerja merupakan suatu fungsi dari memotivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam Rivai (2005:15), kinerja merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu kurun nilai atau standard dari organisasi di mana individu tersebut bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Saydam (1996:486) menyatakan adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan, dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Keahlian
- 2) Kemampuan pegawai itu sendiri
- 3) Motivasi kerja
- 4) Disiplin kerja

Menurut Sukarna dalam Gusmita (2012:15) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kapabilitas atau kompensasi serta ketangkasan daripada selaku aparat administrasi itu sendiri.
- 2) Lingkungan dan situasi kerja.
- 3) Motivasi karyawan.
- 4) Disiplin karyawan.
- 5) Keadaan politik.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005 : 309) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan

mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada 2 (dua) alasan pokok yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawannya (Rivai, 2005:311).

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Penilaian kinerja bagi organisasi adalah (Rivai, 2005:312):

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

d. Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2003:46) indikator dari kinerja pegawai meliputi hal yaitu:

- 1) Kuantitas, yang tergantung pada jumlah yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yang tergantung pada mutu yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yang tergantung oleh sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2009:75) ada beberapa indikator

kinerja, sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja, kuantitas kerja yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, output rutin, dan output kerajinan ekstra dan juga seberapa cepat penyelesaian kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, merupakan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 4) Sikap. Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai dan lingkungan kerja.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai PT. PLN (Persero)

dalam melaksanakan tugas menurut ukuran yang ditetapkan perusahaan.

Indikator kinerja menurut Regina (Dalam Banni, Maslan):

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Efektifitas : tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen organisasi : tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis mengambil indikator atau

diambil dengan melihat kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas,

dan komitmen organisasi.

e. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005:357) metode penilaian ini adalah metode yang berorientasi pada masa lalu yang terdiri dari:

1) Skala peringkat (*Rating Scale*)

Penilaian diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, dari yang tertinggi sampai yang terendah, yang menunjukkan perbedaan antara kinerja yang lebih baik dengan kinerja yang lebih buruk.

2) Daftar pertanyaan (*Cheklis*)

Menjelaskan aneka ragam tingkat perilaku pada suatu pekerjaan tertentu.

3) Metode dengan pilihan terarah

Sasaran dari pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berarti suatu penilaian.

4) Metode peristiwa kritis

Pemilihan yang mendasarkan pada catatan yang dibuat penilai/perilaku karyawan yang sangat kritis

5) Metode peninjauan lapangan

Disini penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli sumber daya manusia untuk mendapatkan informasi dari atasan langsung mengenai karyawannya dan melakukan evaluasi terhadap informasi tersebut.

6) Tes dan observasi prestasi karyawan

Karyawan dinilai dan diuji kemampuannya baik melalui ujian tertulis maupun praktek yang langsung diamati oleh penilai.

f. Hal-hal Yang Perlu diperlu diperhatikan Dalam Penilaian Kinerja

Ada beberapa hambatan yang sering ditemukan dalam menilai kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Dharma (2003:372) adalah sebagai berikut :

- 1) Akibat *Halo Effect*, ini terjadi kalau karyawan di nilai lebih tinggi dari yang seharusnya diperoleh karena berkinerja bagus dalam bidang tertentu, tetapi tidak dalam bidang-bidang lainnya
 - 2) Kecendrungan nilai rata-rata, memutuskan karyawan memperoleh nilai rata-rata lebih mudah ketimbang nilai memuaskan
 - 3) Kekuatan kemurahan hati, harapan supervisor terhadap bawahannya berbeda-beda dan tidak pernah merasa puas, sebaliknya gampang puas dengan kinerja
 - 4) Peristiwa akhir-akhir ini, karena waktu yang diperlukan untuk melakukan penilaian formal cukup banyak, maka supervisor cenderung menilai karyawan atas hal-hal yang terjadi sebelum lama sebelumnya
 - 5) Pertemanan, supervisor mengenal dan berteman dengan bawahan dan sebagian lebih disukai ketimbang yang lainnya
 - 6) Akibat pandangan, supervisor cenderung menilai karyawan dibandingkan dengan karyawan lain, bukan atas persyaratan kinerja yang sebenarnya.
- Cara mengatasi hambatannya, menurut Dharma (2003:374) adalah :

- 1) Ketelitian anda memiliki fakta yang akurat
- 2) Berfokus pada perilaku dan hasil, bukan pada sikap
- 3) Bersikap jujur
- 4) Bersikap rasional, jangan emosional

Dari berbagai pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari

kualitas dan kuantitas dalam bekerja sehingga tercapai hasil yang maksimal atau yang diinginkan.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut UU No. 20 th 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Ihsan (2005: 5) pendidikan dapat diartikan sebagai:

- 1) Suatu proses pertumbuhan yang menyesuaikan dengan lingkungannya;
- 2) Suatu pengarahan dan bimbingan yang diberikan kepada anak dalam pertumbuhannya;
- 3) Suatu sadar untuk menciptakan suatu keadaan atau situasi tertentu yang dikehendaki oleh masyarakat;
- 4) Suatu pembentukan kepribadian dan kemampuan anak dalam menuju kedewasaan.

Menurut Ihsan (2005: 6) menjelaskan ada beberapa ciri atau unsur umum

dalam pendidikan:

- 1) Pendidikan mengandung tujuan yang ingin dicapai, yaitu individu yang kemampuan-kemampuan dirinya berkembang sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidupnya sebagai seorang individu, warga negara atau warga masyarakat.
- 2) Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan perlu melakukan usaha-usaha yang disengaja dan berencana dalam memilih isi (materi), strategi kegiatan, dan teknik penilaian yang sesuai.
- 3) Kegiatan tersebut dapat diberikan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, pendidikan formal dan pendidikan non formal.

UU No. 20 th 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

b. Tingkat Pendidikan

“Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembanganpeserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikanbahan pengajaran” (Ihsan, 2005: 18). Jenjang pendidikan sekolahterdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 17 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Menurut Ihsan (2005: 22) “pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah”.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 18 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

“Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan” (Ihsan, 2003: 23).

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Perguruan Tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas (Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 19 dan 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Tingkat Pendidikan karyawan adalah tingkat pendidikan menurut jenjang pendidikan yang telah ditempuh, melalui pendidikan formal di sekolah berjenjang dari tingkat yang paling rendah sampai tingkat yang paling tinggi, yaitu dari SD, SMP, SMA sampai Perguruan Tinggi.

c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi pendidikan di Indonesia tertulis dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan di Indonesia tertlis pada Undang-undang Republik Indonesia (UURI) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta peraturan-peraturan pemerintah yang bertalian dengan pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 26 Ayat 1 disebutkan pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar:

- 1) Kecerdasan
- 2) Pengetahuan
- 3) Kepribadian
- 4) Akhlak mulia
- 5) Keterampilan untuk hidup mandiri
- 6) Mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Selanjutnya dalam pasal yang sama ayat 2, pada PPRI itu disebutkan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan:

- 1) Kecerdasan
- 2) Pengetahuan
- 3) Kepribadian
- 4) Akhlak mulia
- 5) Keterampilan untuk hidup mandiri
- 6) Mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Tujuan pendidikan menengah kejuruan pada Ayat 3 pasal yang sama pada UU itu, yang berbunyi bertujuan untuk meningkatkan:

- 1) Kecerdasan
- 2) Pengetahuan
- 3) Kepribadian
- 4) Akhlak mulia
- 5) Keterampilan untuk hidup mandiri
- 6) Mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan jurusannya.

Terakhir dari PPRI itu yang akan dibahas adalah pasal yang sama Ayat 4 tentang tujuan pendidikan tinggi yang menyatakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang:

- 1) Berakhlak mulia
- 2) Memiliki pengetahuan
- 3) Terampil
- 4) Mandiri
- 5) Mampu menemukan, mengembangkan, dan menerapkan ilmu, teknologi, serta seni yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

Apabila keempat tujuan diatas dikaitkan dengan tujuan pendidikan nasional yang tertulis dalam UURI No. 20 Tahun 2003, tujuan pendidikan nasionalnya berupaya untuk dapat berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang:

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Berakhlak mulia
- 3) Sehat

- 4) Berilmu
- 5) Cakap
- 6) Kreatif
- 7) Mandiri
- 8) Menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Lamanya berkerja akan menentukan kelancaran kerja organisasi, seseorang pegawai yang telah lama bekerja biasanya akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan pegawai yang baru bekerja. Lamanya pegawai dalam melakukan pekerjaan secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Dengan pengalaman kerja yang lama maka diharapkan pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari yang belum bekerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengalaman adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Syadam (dalam Melati, 2008: 36) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah lamanya karyawan bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat

pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan.

Menurut Simajuntak (1998: 40) bahwa seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman. Sedangkan menurut Puspaningsih (dalam Melati, 2008: 35) pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut simajuntak (1998: 35) bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki. Pengalaman kerja dapat meningkatkan pola pikir, keterampilan, sikap, dan kemampuan karyawan dala melakukan pekerjaan guna meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu kurun nilai atau standard dari organisasi di mana individu tersebut bekerja.

Saydam (1996:486) menyatakan adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan, dan lingkungan kerja.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila tingkat pendidikan pegawai tinggi dan pengalaman kerja pegawai juga tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Menurut Simanjuntak (1998: 69), pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, pendidikan tidak hanya bisa menambah pengetahuan, tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan bekerja. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pendidikan yang tinggi mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengalaman adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Syadam (dalam Melati, 2008: 36) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah lamanya karyawan bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan.

B. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang menunjang adalah penelitian Yoli Gusmita (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian sekretariat dinas pendidikan kota Padang. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil bagian sekretariat dinas pendidikan kota Padang. Terdapat persamaan variabel antara penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yoli Gusmita, yaitu tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat beberapa perbedaan antara lain variabel penelitian yaitu tentang pengalaman kerja, jumlah populasi, sampel serta lokasi penelitian, sehingga peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi”.

C. Kerangka Konseptual

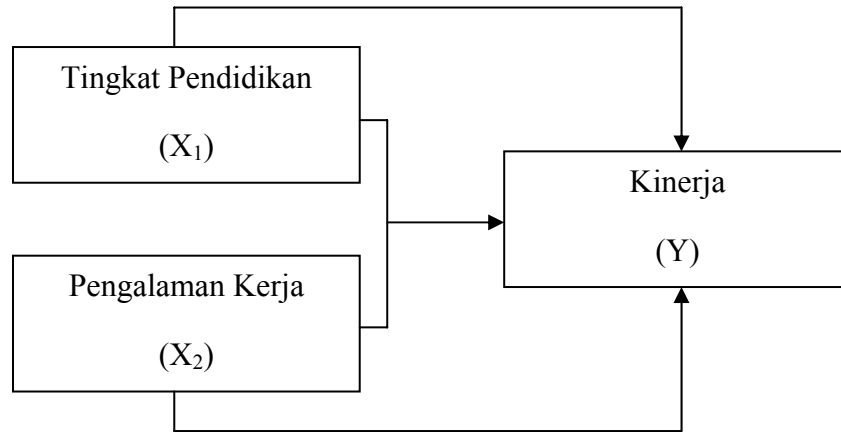
Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk melihat, menjelaskan, mengungkapkan, dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang akan diteliti dan diuraikan berdasarkan perumusan masalah dengan berpijak pada teori yang dikemukakan diatas. Dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas, dimana sebagai variabel bebas adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai. Pendidikan yang tinggi akan menjamin seseorang untuk lebih produktif dalam pekerjaannya. Dengan kata lain apabila tingkat pendidikan tinggi maka akan terjadi peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan pendidikan yang tinggi akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan Sumber Daya Manusia yang berkualitas itulah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai itu.

Demikian juga dengan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka makin sedikit pula tingkat kecacatan produksi, sehingga akan sangat berpengaruh terhadap tingkat efektifitas kerja dan efesiensi kerja yang akhirnya akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dijalankan.

Kedua variabel bebas tersebut juga akan diteliti secara bersama-sama untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor

Pembangkitan Bukittinggi. Secara skematis hubungan antara variabel bebas tersebut dalam mempengaruhi variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.
2. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.
3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN. (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan tingginya pendidikan yang telah ditempuh akan mendapatkan sumber daya yang berkualitas.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN. (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lamanya seseorang bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Dengan pengalaman kerja yang telah ditempuh oleh pegawai akan membuat pegawai tersebut bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Bukittinggi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai dan semakin tinggi pengalaman kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Kontribusi kedua variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 12,6% dan selebihnya 87,4% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas,maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan dengan benar dan tepat waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pegawai mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
2. Kepada perusahaan dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada pegawai karena walaupun pegawai telah memiliki masa kerja yang cukup lama, tidak selamanya tetap kompeten dalam bekerja. Pelatihan juga dapat diberikan kepada pegawai yang tingkat pendidikannya masih rendah (SMA) karena pada tingkat SMA biasanya pengetahuan yang diajarkan masih bersifat umum dan belum mempelajari suatu bidang kerja secara khusus.
3. Pimpinan juga ikut membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar atasan dengan pegawainya.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang: UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Banni, Maslan. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN(Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Diakses pada tanggal 15 November 2013 jam 11.30.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Debdibud. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gusmita, Yoli. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang*. (Skripsi). FE. UNP
- Hasmi, Aulia. *Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Padang*. (Skripsi). FE. UNP.
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang FE UNP.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenata Media Grup
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Melati, Wiwied Trima. 2008. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Pengrajin Tenun Pandai Sikek Kecamatan X Koto Kabupaten Tanah Datar*. (Skripsi). FE. UNP.
- Pidarta, Made. 2007. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Graha Indonesia.