

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT**

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

MELA NATHIQOH
NIM. 56370/ 2010

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

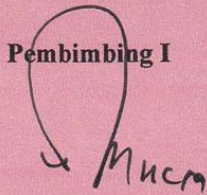
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA BARAT**

Nama : Mela Nathiqoh
TM/NIM : 2010/56370
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I



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

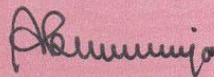
Pembimbing II



Dessi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP: 19800112 200312 2 001

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



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

HALAMAN PENGESAHAN



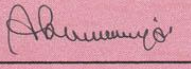
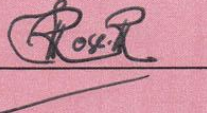
**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA BARAT**

Nama : Mela Nathiqoh
TM/NIM : 2010/56370
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nomor Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Prof. Dr. H. Bustari Muchtar	
2. Sekretaris	: Dessi Susanti, S.Pd, M.Pd	
3. Anggota	: Dra. Armida. S, M.Si	
4. Anggota	: Rose Rahmidani, S.Pd, MM	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mela Nathiqoh
NIM/Thn. Masuk : 56370/2010
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Barulak / 17 Agustus 1992
Program : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Gajah 4, Air Tawar Barat, Padang
No. HP/Telepon : 082382346065
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



Mela Nathiqoh
NIM. 56370/2010

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam [1589], [1589] Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya Ketahuilah! Sesungguhnya manusia benar-benar melampaui batas, karena Dia melihat dirinya serba cukup”.

(Al-alaq ayat 1-7)



ABSTRAK

Mela Nathiqoh (56370/2010) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014.

**Pembimbing 1. Prof. Dr. H. Bustari Muchtar
2. Dessi Susanti S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan (3) pengaruh tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat yang berjumlah 141 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *Proporsional Sampling*. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan antara terhadap kinerja karyawan. (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Tingkat pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT .PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan kepada Pimpinan dan karyawan diharapkan mampu berkerjasama dalam mencapai kinerja yang lebih baik, dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme yang telah di tentukan dan semaksimal mungkin dapat memanfaatkan waktu secara efisien, dan pimpinan lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawan. Disamping itu pimpinan diharapkan memperkuat budaya organisasi perusahaan dengan cara memberikan kesadaran kepada karyawan arti penting budaya organisasi sehingga semua aktivitas karyawan dalam perusahaan berpegang teguh pada nilai-nilai budaya dan secara sadar mampu mematuhi aturan perusahaan yang telah ditentukan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke-hadiran Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat”**. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Prof.Dr.H.Bustari Muchtar sebagai pembimbing I dan Ibu Dessi Susanti, S.Pd,M.Pd sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu,pengetahuan,waktu serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Yunia Wardi,Drs,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Ibu Dra.Armida S.M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Kepada Bapak/Ibu tim penguji ujian skripsi.
4. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran dalam Skripsi ini.
5. Pimpinan Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat beserta Bapak/Ibu karyawan atas bantuan dan kerjasama dalam memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Yang teristimewa buat Orangtua, Ayahanda Suhailis A.Md (alm) dan Ibunda Syamurni yang telah memberikan dukungan baik moril dan materil, dan terimakasih kepada Uni Aestetika Aquani, A.Md, Abang Osnil Fajri, Abang Rizki Ikhwani, SE, Abang Marsal Irfan, SE. Uda Ipar Syahrul, ST dan Kakak Ipar Yumaini S.S, Serta semua keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Terimakasih kepada lelaki terbaik Syukri Alhamdi S.Kom yang selalu memberi bantuan, dukungan dan nasehat yang sangat berarti dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Teman-teman pendidikan ekonomi 2010, terkhusus untuk IYORA (Icha, Yessi, Olla, Resda) yang telah memberikan dukungan dan selalu ada dalam suka maupun suka dalam penyelesaian Skripsi ini. Dan terimakasih kepada senior Zico

Imanul Azim S.Pd, Diki Novaris S.Pd. istimewa untuk Icha cepat nyusuull
yaah... ^,^

9. Terimakasih kepada teman-teman IPS 1 SMAN1 Batipuh (Citra, Kopen, Veby, Punuak, Dila, Uda dedi, Cipuik, Nanda, Wilda, dll) serta teman-teman TJB 2010 (Meizha, Dikol, Hamdi, Oki, Yogi, Dani, Desi, Gita, Ezi, Nori, Angga, Fajri dll)

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan Skripsi ini. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	16
D. Perumusan Masalah	16
E. Tujuan penelitian.....	17
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	18
1. Kinerja Karyawan	18
a. Pengertian Kinerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	21
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2. Konsep Tingkat Pendidikan Karyawan.....	23
a. Pengertian Pendidikan.....	23
b. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja	27
c. Indikator Tingkat Pendidikan.....	29
3. Budaya Organisasi	29
a. Pengertian	30

b. Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi.....	31
c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	33
d. Indikator Budaya Organisasi.....	34
B. Penelitian Yang Relevan.....	35
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Variabel Penelitian.....	45
G. Defenisi Operasional.....	46
H. Instrumen Penelitian.....	48
I. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah dan Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	62
B. Gambaran Umum Responden.....	78
C. Hasil Penelitian.....	78
1. Analisis Deskriptif.....	78
2. Analisis Inferensial.....	93
3. Analisis Regresi Berganda.....	96
4. Uji Hipotesis.....	98
D. Pembahasan.....	102

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1. Realisasi Kinerja Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar	5
2. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar	8
3. Budaya Organisasi PT. PLN (Persero).....	11
4. Pedoman Perilaku PT.PLN (Persero).....	12
5. Jumlah Populasi.....	43
6. Proporsi Sampel Penelitian	44
7. Daftar Skor Jawaban Setiap	50
8. Kategori Pendidikan Karyawan	50
9. Kisi-Kisi Koesioner Penilitia.....	51
10. Hasil Uji Validitas	53
11. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	55
12. Hasil Uji Reliabilitas	54
13. Gambaran Umum Responden	77
14. Perbandingan TCR Variabel Kinerja Karyawan.....	79
15. Deskriptif Frekuensi Indikator Kualitas Kerja.....	78
16. Deskriptif Frekuensi Indikator Kuantitas Kerja.....	81
17. Deskriptif Frekuensi Indikator Dapat diandalkan	83
18. Deskriptif Frekuensi Indikator Sikap	84
19. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	86
20. Perbandingan TCR Variabel Budaya Organisasi	87
21. Deskriptif Frekuensi Indikator Saling Percaya	88
22. Deskriptif Frekuensi Indikator Integritas	89
23. Deskriptif Frekuensi Indikator Peduli	91
24. Deskriptif Frekuensi Indikator Pembelajar	92
25. Uji Normalitas	93

26. Uji Homogenitas	95
27. Uji Multikolinearitas	96
28. Uji Regresi Berganda	97
29. Uji Koefisien Determinasi.....	98
30. Uji F.....	99
31. Uji t.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	39
2. Logo PT.PLN (Persero).....	75
3. Struktur Manajemen PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran	
1. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	116
2. Tabulasi Angket Uji Coba.....	119
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	123
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	127
5. Tabulasi Angket Penelitian	132
6. Hasil Analisis Data.....	143
7. Tabel Frekuensi Variabel	147
8. Distribusi Frekuensi Variabel	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2004:2-3) dalam manajemen sumber daya manusia karyawan adalah aset utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Karyawan sebagai tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting sebagai suatu pelaksana/penggerak untuk menjalankan roda-roda organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perangkat dan fasilitas kerja yang lengkap, tetapi juga ditentukan oleh kualitas manusia yang mengerjakannya. Sumber daya manusia yang baik yang dimiliki oleh perusahaan akan berdampak terhadap kinerja individu dan

kinerja perusahaan itu sendiri. Semakin baik sumber daya yang dimiliki maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, jadi sumber daya manusia yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Schermerhorn dalam Uno dan Nina (2012:121) menyatakan bahwa “kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok”. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawannya. Apabila kualitas dan kuantitas kinerja karyawan bagus maka organisasi tersebut dinilai dapat mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi tersebut. Sebaliknya apabila kinerja sumber daya manusianya buruk, maka kinerja organisasi tersebut juga dinilai buruk. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila hasil dari pekerjaan yang kita lakukan itu benar dan pada waktu yang tepat.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:7)

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga pada akhirnya karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun kemungkinan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan hal ini akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi. Semua organisasi memiliki target pencapaian kinerja setiap

periode kerja, dan pimpinan akan membentuk semua strategi agar tujuan organisasinya dapat tercapai dengan maksimal, begitu juga dengan PT.PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya BUMN di Indonesia yang menyediakan pelayanan tenaga listrik. perusahaan yang mulai beroperasi sejak akhir abad 19 ini sangatlah vital untuk menunjang kebutuhan hidup sehari-hari rakyat Indonesia. Karena sumber listrik berasal dari sumber daya alam di indonesia, berdasarkan UUD 1945 pasal 33 yang berbunyi “Bumi, air, dan kekayaan yang ada di dalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat“. Oleh sebab itu rakyat Indonesia berharap banyak pada PT.PLN (Persero) untuk dapat mensejahterakan rakyat melalui listrik, karena dengan listrik rakyat dapat meningkatkan produktivitas industri. Itulah gambaran umum sasaran utama PT.PLN (persero) yaitu menginginkan agar listrik dapat membawa bangsa Indonesia menjadi lebih makmur, ini terlihat dari kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dalam melayani kebutuhan masyarakat dalam hal tenaga listrik.

Namun demikian, didalam pelaksanaan dan perkembangannya banyak masyarakat yang mempertanyakan kinerja PT. PLN(Persero) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pertanyaan tersebut timbul karena pembayaran tagihan listrik mahal, listrik yang sering mati yang mengakibatkan pekerjaan masyarakat sering terganggu dan alat elektronik rumah tangga banyak mengalami kerusakan sehingga masyarakat mengalami kerugian. Hal ini tentu saja merupakan satu fenomena yang menunjukkan

bahwa PT. PLN (Persero) belum dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam. Untuk itu, diperlukan karyawan PLN yang memiliki kinerja yang baik, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang produktif dan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Berikut adalah realisasi pencapaian kinerja 3 tahun terakhir kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, berdasarkan indikator penilaian kinerja dengan bobot maksimal yang telah di tentukan dari PT. PLN (Persero) Pusat :

Tabel 1. Realisasi Kinerja Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Periode Tahun 2011 s/d 2013

NO	Indikator Penilaian Kinerja	Target	Bobot Realisasi per Tahun		
			2011	2012	2013
I.	Pelanggan	11	84,54 %	91,82%	74,64%
	1. Kepuasan Pelanggan	6	47,36%	48,18%	42,72%
	2. Penambahan Jumlah Pelanggan	5	37,18%	43,64%	31,91%
II.	Produk dan Layanan	15	100%	70,93%	85,53
	1. SAIDI Total/ SAIDI Dist	2	13,33%	8%	10,8%
	2. SAIFI Total/ SAIFI Dist	2	13,33%	13,33%	9,33%
	3. Recovery Time	3	20%	17,33%	20%
	4. Kecepatan Pelayanan Pasang Baru	5	33,3%	14,67%	28%
	5. Mutu Tegangan Pelayanan (TR)	3	20%	17,6%	17,4%
III.	Proses Bisnis Internal	30	91,8%	88,67%	81,87%
	1. Fuel Mix (PLN + Sewa + IPP)	2	5%	5,33%	6,7%
	2. Pemakaian BBM	2	6,33%	4,4%	6,7%
	3. Tara Kalor Netto	3	10%	9%	9%
	4. Biaya Pembangkit Sewa	2	5,77%	6,7%	5,43%
	5. EAF	3	9,33%	8,8%	7,33%
	6. Substitusi HSD ke Biofuel	2	6,67%	3,3%	5,7%
	7. Susut Distribusi tanpa I-4	6	20%	19,33%	17,3%
	8. Rasio Pemakaian Material	3	7,37	7,67%	7%
	9. Gangguan Penyulang per 100 kms	2	6,67%	5%	6,06%
	10. Rasio kerusakan Trafo Distribusi	3	10%	9%	6,2%
	11. Pendataan Pelanggan dalam rangka Revenue Assurance	2	4,67%	9,47%	4,47%
IV	Sumber Daya Manusia	14	97,93%	100%	85,71%
	1. Human Capital Readiness	7	48,71%	50%	38,71%
	2. Organization Capital Readiness	7	49,21%	50%	47%
V.	Keuangan dan Pasar	19	91,05%	84,21%	85,53%
	1. OPEX Non-Fuel	5	22,1%	26,31%	23,68%
	2. Umur Piutang (PAL + TS + PRR)	7	36,84%	36,31%	32,68%
	3. Penyerapan Disburse Investasi APLN	4	21,05%	11,63%	15,26%
	4. Pengadaan Kendaraan Listrik	3	11,05%	9,95%	13,89%
VI	Kepemimpinan	11	100%	85,73%	92,73%
	1. Skor Malcolm Baldrige	6	54,55%	42,73%	48,91%
	2. Kepatuhan	5	45,45%	52,09%	43,82%
	Total Bobot dan Rata-rata realiasi kinerja	100	94,22%	86,89%	84,33%

Sumber : Bagian SDM PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, Tahun 2014

Berdasarkan data pada Tabel 1 penilaian indikator kinerja selama 3 tahun terakhir dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013, dimana sepanjang

tahun 2011 tingkat pencapaian target tidak tercapai, ini terlihat dari rata-rata realisasi kerja sekitar 94,22%, begitu juga dengan tahun 2012 rata-rata realisasi menurun menjadi 86.89% dan lanjut pada tahun 2013 kemampuan pencapaian target kembali tidak tercapai terlihat dari rata-rata realisasi kerja kembali menurun menjadi 84.33%. Disini terlihat bahwa setiap tahun realisasi pencapaian bobot kerja selalu mengalami penurunan, sedangkan target setiap indikator penilaian yang harus dicapai telah ditentukan tetapi karyawan dan perusahaan belum mampu mencapai target maksimalnya. Dari data ini dapat menjawab pertanyaan masyarakat mengenai kinerja karyawan beberapa tahun terakhir ini.

Tetapi perlu diperhatikan bahwa kinerja yang mengalami penurunan mustahil jika tidak ada faktor-faktor penyebabnya, menurut Anoraga (1997:178) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : (1) motivasi, (2) pendidikan, (3) Disiplin Kerja, (4) Keterampilan, (5) Sikap Etika Kerja, (6) Gizi dan kesehatan, (7) Tingkat Penghasilan, (8) Lingkungan Kerja, (9) Teknologi, (10) Sarana Produksi, (11) Jaminan Sosial, (12) Manajemen, (13) Kesempatan Berprestasi.

Menurut Wibowo (2007:79) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya organisasi dan kerjasama.

Dari faktor-faktor di atas faktor pertama yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat adalah tingkat pendidikan karyawan. Karena pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental”. Adanya pendidikan di suatu organisasi merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti ini, peranan pendidikan sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2001:2), mengemukakan bahwa “pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus”. Semakin baik program pendidikan yang ditempuh karyawan maka akan semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif, sehingga terwujudlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dalam *team* akan menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan pada kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat tingkat pendidikan karyawan masih relatif rendah. Hal ini terlihat dari klasifikasi jenjang pendidikan seperti lulusan SMA/SMK, D1,D3, S1 dan S2. Untuk mencapai kinerja yang optimal tentu dapat diukur dari kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, ini terlihat dari cepatnya karyawan menyelesaikan tugas dan seberapa diperlukannya ilmu dan pengalaman belajar di jenjang pendidikan untuk menyesuaikan bentuk tugas yang diberikan pimpinan, dan ini sangat tentu berbeda jika dibandingkan dengan karyawan yang hanya lulusan SMK/SMA dengan karyawan yang lulusan S1 dan S2.

Berikut adalah data karyawan kantor PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat berdasarkan tingkat pendidikan karyawan :

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentasi (%)
1.	SMA/SMK	47	33,4%
2.	D1	2	1,4%
3.	D3	32	22,7%
4.	S1	57	40,4%
5.	S2	3	2,1%
JUMLAH		141	100%

Sumber : Bagian SDM PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, Tahun 2014

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat terbanyak adalah tamatan S1 yaitu sebanyak 57 Orang dan tamatan SMA/SMK sebanyak 47 Orang. Walaupun karyawan lulusan S1 lebih banyak 10 orang dibanding karyawan

lulusan SMA/SMK, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan ini tetap berpengaruh dalam keuletan menjalani pekerjaan, karena masih ada karyawan yang belum bisa menyeimbangi kecepatan bekerja dengan rekan kerja yang berbeda jenjang pendidikan, sehingga masih ada karyawan lulusan SMA/SMK yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target, disamping itu karyawan lulusan SMA/SMK cenderung terfokus pada 1 pekerjaan rutin saja, sehingga ketika dibebani dengan pekerjaan lain, karyawan sering mengalami kesulitan. Karena pada dasarnya bekal pengetahuan yang dimiliki karyawan lulusan SMA/SMK biasanya masih bersifat umum dan belum mempelajari suatu bidang kerja secara khusus. Contohnya pada bagian bidang kerja sumber daya manusia dan administrasi, karyawan yang ditempatkan pada bidang ini tidak hanya tamatan diploma dan sarjana namun ada juga tamatan SMA/SMK, masalah yang terjadi pada bidang kerja ini adalah ketika pimpinan memberikan tugas kepada karyawan berkaitan dengan administrasi perusahaan dengan mitra kerja, baik itu berbentuk perjanjian kerjasama, promosi, pelimpahan kuasa, dll. Karyawan tamatan SMA kurang cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya lebih dikuasai oleh karyawan lulusan diploma dan sarjana. Begitu juga dengan bidang lain seperti bagian keuangan, ketika menyusun laporan keuangan, pencatatan hutang dan piutang perusahaan jika tidak dikerjakan oleh staf yang menguasai akuntansi, akan terjadi kesalahan-kesalahan dalam penghitungan dan pencatatan. Apalagi dikerjakan oleh karyawan tamatan SMA/SMK yang belum handal di

bidang tersebut. Hal ini yang membuat penulis menyatakan bahwa karyawan tamatan SMA/SMK dalam melaksanakan tugas kurang menguasai bidang kerja yang diwenangkan kepada mereka dan dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Begitu juga dengan pekerjaan tim, komunikasi yang terjadi antara karyawan tamatan SMA/SMK dan tamatan sarjana kurang sinkron, karena tidak semua tamatan SMA/SMK ini dapat mengerti bahasa dan penyampaian pesan yang disampaikan karyawan tamatan S1 dan S2. Karena pemahaman mereka mengenai sebuah objek itu jauh berbeda, sehingga menimbulkan kebingungan bagi mereka yang hanya lulusan SMA/SMK untuk memaknai perintah dan pesan-pesan yang disampaikan, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak efektif dan efisien.

Disamping tingkat pendidikan karyawan, hal lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Wibisono (2006:137) “Budaya Organisasi dimaknai sebagai perilaku anggota di dalam organisasi, sebagai bentuk dari pemahaman visi, misi, dan strategi organisasi. Budaya merupakan nilai dasar yang harus diperhatikan dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Budaya organisasi PT. PLN (Persero) diresmikan pada tanggal 27 Oktober 2002 bertepatan dengan Hari Listrik Nasional yang ke-57. Warga PLN meyakini bahwa perwujudan falsafah perusahaan, harus dilakukan secara bersama-sama dengan berlandaskan Budaya Perusahaan yang mengandung nilai-nilai Saling Percaya, Integritas, Peduli, Pembelajar yang disingkat menjadi SIPP. Implementasi budaya perusahaan ini dianut oleh

semua jajaran PT. PLN (Persero) seluruh Indonesia termasuk PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Berikut ini adalah uraian budaya organisasi PT. PLN (Persero) :

Tabel 3. Budaya Organisasi PT. PLN (Persero)	
Budaya Organisasi	Indikator
Saling Percaya (<i>Mutual Trust</i>)	1. Saling menghargai
	2. Beritikad baik
	3. Transparan
Integritas (<i>integritas</i>)	1. Jujur dan menjaga komitmen
	2. Taat aturan dan bertanggung jawab
	3. Keteladanan
Peduli (<i>care</i>)	1. Proaktif dan saling membantu
	2. Memberi yang terbaik
	3. Menjaga citra perusahaan
Pebelajaran (<i>continuous Learning</i>)	1. Belajar berkelanjutan dan beradaptasi
	2. Berbagi pengetahuan dan pengalaman
	3. Berinovasi

Sumber : Bagian SDM PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, Tahun 2014

PT. PLN (Persero) dengan matang membentuk budaya organisasi yang kuat buktinya tidak hanya SIPP yang menjadi budaya organisasi perusahaan namun juga ada namanya pedoman perilaku dimana dalam pedoman perilaku ini semua kode etik karyawan dalam bersikap dan bertindak telah diatur baik itu hubungan internal dan eksternal perusahaan. Tabel berikut ini akan menjelaskan bentuk aturan etika karyawan dalam bekerja:

Tabel 4. Pedoman Perilaku PT. PLN (Persero)

Pedoman Perilaku PLN Dengan Pihak Internal Dan Eksternal		
Internal PLN	DO's	DON'Ts
1. Kepemimpinan PLN	- Menginspirasi dan memberikan keteladanan perilaku saling percaya, integritas, peduli dan pembelajaran	- Menyalahgunakan wewenang dan jabatan
	- Mempelopori pembaharuan dan modernisasi perusahaan melalui pemikiran <i>out of the box</i>	- Minta dilayani
2. Hubungan antar Insan PLN	- Memastikan semua unsur perusahaan bekerjasama secara sinergis guna mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik	- Ego sektoral (berpikir terkotak-kotak), diskriminasi dan subyektif
	- Membina kader melalui proses CMC (coaching,mentoring dan counseling)	- Mengembangkan situasi urgen menjadi kepanikan
1. Hubungan dengan pelanggan	- Mengantisipasi kondisi turbulence dan lingkungan yang selalu berubah dengan gesit (agility) dan fleksibel.	- Menghambat kompetensi dan karir instan PLN
	- Berpikir berperilaku positif	- Saling menyalahkan
2. Hubungan dengan mitra kerja	- Menghargai pendapat dan gagasan yang berbeda	- Menyampaikan pendapat dan gagasan secara tidak santun
	- Jujur dan menjaga komitmen	- Menyalahgunakan wewenang dan jabatan
1. Hubungan dengan pelanggan	- Memberikan keteladanan	- Meminta, memberi dan menerima suap dan gratifikasi
	- Saling membantu, memotivasi dan memberi perhatian	- Tidak peduli dengan kondisi dan harta perusahaan serta keselamatan kerja
2. Hubungan dengan mitra kerja	- Santun, ramah, dan terbuka	- Menciptakan sistem dan prosedur yang berbelit-belit (birokratis)
	- Melakukan inovasi dan mendorong perubahan	- Menghambat kemajuan perusahaan
Eksternal PLN	DO's	DON'Ts
1. Hubungan dengan pelanggan	- Mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan	- Diskriminatif terhadap pelanggan
	- Menjalin komunikasi edukatif yang sehat, ramah, adil, jujur,dan tidak menyesatkan	- Mengabaikan hak pelanggan
2. Hubungan dengan mitra kerja	- yang telah disepakati	- Meminta dan menerima suap dan gratifikasi
	- Menegakan integritas pelayanan publik	- Memfasilitasi dan melakukan konflik kepentingan
1. Hubungan dengan pelanggan	- Memberikan solusi yang saling menguntungkan	- Menunjukkan ketidak pedulian terhadap pelanggan
	- Menjaga dan mengutamakan kepentingan perusahaan	- Diskriminasi dan subyektif
2. Hubungan dengan mitra kerja	- Menilai secara obyektif, transparan dan akuntabel	- Meminta dan menerima suap dan gratifikasi
	- Membuat perjanjian kerja yang	- Memfasilitasi dan melakukan konflik kepentingan

- | | | |
|---|---|---|
| | saling menguntungkan | - Menyalahgunakan wewenang dan jabatan |
| | - Menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi | - Dengan sengaja menunda pembayaran yang sudah memenuhi persyaratan kontrak |
| | - Memberikan sanksi apabila tidak memenuhi kontrak kerja | - Menunjukkan sikap konfrontatif |
| 3. Hubungan dengan pesaing | - Melakukan persaingan yang sehat dengan mengandalkan keunggulan produk dan pelayanan | - Mengkambing hitamkan dan merusak nama baik pesaing |
| | - Menjadikan pesaing sebagai pemacu peningkatan diri | - Memfasilitasi dan melakukan konflik kepentingan |
| | - Menjaga kerahasiaan data dan informasi | - Diskriminatif dan subyektif |
| 4. Hubungan dengan investor | - Memilih investor yang terpercaya, kredibel dan bertanggung jawab | - Meminta dan menerima suap dan gratifikasi |
| | - Membuat perjanjian kerja yang saling menguntungkan | - Melakukan bisnis yang bertentangan dengan nilai-nilai perusahaan |
| | - Menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi | - Memfasilitasi dan melakukan konflik kepentingan |
| 5. Hubungan dengan pemerintah /DPR | - Menjaga dan mengutamakan kepentingan perusahaan | - Memberi layanan di luar batas ketentuan perusahaan |
| | - Mendukung program dan menjaga kepentingan pemerintah /DPR | - Menyalahgunakan hubungan untuk kepentingan pribadi |
| | - Membina hubungan yang harmonis dan konstruktif | - Memberi suap dan gratifikasi |
| | - Memberikan laporan data secara benar dan akurat | - Diskriminatif dan subyektif |
| 6. Hubungan dengan masyarakat | - Mengembangkan dan memelihara hubungan yang baik | - Tidak menanggapi keluhan masyarakat |
| | - Melaksanakan program <i>corporate Social Responsibility</i> (CSR) dan memberi bantuan masyarakat yang mengalami musibah | - Memberikan janji-janji diluar kewenagannya |
| | - Menghormati tata nilai daerah | - Mencemari lingkungan |
| | - Menjaga kelestarian dan keberhasilan lingkungan | - Memberi suap dan gratifikasi |
| 7. Hubungan dengan media massa | - Menjaga dan mengutamakan citra perusahaan | - Memberi informasi yang tidak benar |
| | - Memberikan informasi yang aktual, relevan dan berimbang | - Emosional menghadapi kritikan media |
| | - Menerima dan menindaklanjuti kritik-kritik membangun dengan memperhatikan aspek resiko dan biaya | - Diskriminatif dan subyektif |
| 8. Hubungan dengan organisasi profesi/instansi pendidikan | - Menjalin kerjasama secara berkelanjutan untuk memperoleh informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi | - Meminta , memberi, menerima suap dan gratifikasi |
| | - Menerapkan standar-standar dan sertifikasi yang disepakati bersama | - Memfasilitasi dan melakukan konflik kepentingan |
| | - Memberikan kesempatan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat | |

Sumber : Bagian SDM PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, Tahun 2014

Begitu banyak usaha PT. PLN (Persero) untuk menciptakan budaya organisasi yang berkomitmen dan kuat, namun belum didasari dengan kesadaran dari dalam diri karyawan dalam menjalankan komitmen tersebut, ini terlihat dari observasi awal yang telah penulis lakukan pada karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, budaya organisasi ini telah di jalani lebih kurang 12 tahun namun budaya organisasi PT.PLN belum kuat, ini terlihat dari belum maksimalnya cara pimpinan menanamkan komitmen kepada karyawan,disini terlihat pemimpin kurang memberikan teguran kepada karyawan yang telah melanggar peraturan yang telah disepakati bersama, dan pemimpin kurang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sehingga kurang terjalinnya hubungan komunikasi yang baik dengan karyawannya. Hal ini tentunya akan menyebabkan ketimpangan sehingga apa yang diinginkan pemimpin tidak sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawannya, di samping itu karyawan masih kesulitan memaknai budaya organisasi yang perusahaan mereka anut. Ini terlihat dari karyawan yang telah bekerja cukup lama mereka masih mengalami kesulitan menerima budaya organisasi yang baru, karena telah nyaman dengan budaya lama yang tidak begitu kompleks seperti budaya yang baru mereka anut. Tidak hanya karyawan lama yang belum memahami secara maksimal budaya organisasi perusahaan, karyawan barupun juga mengalami hal yang sama, ini terlihat dari ketidaktahuan mereka mengenai nama budaya organisasi perusahaan dan apa-apa saja peraturan-peraturan yang terdapat didalam buku pedoman perilaku yang semua karyawan memiliki buku

pedoman tersebut, jadi dapat disimpulkan karyawan kantor PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat belum menjalani budaya organisasi secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin menganalisis bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat”. Diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan penjelasan dan informasi tentang hal-hal yang terkait dari judul penelitian di atas.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah tentang ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat yaitu :

1. Rata-rata realisasi pencapaian kinerja 3 tahun terakhir selalu menurun
2. Masih banyak indikator pencapaian kinerja yang belum mencapai bobot maksimal kerja yang telah di tentukan perusahaan pusat
3. Tingkat pendidikan karyawan kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat masih relatif rendah.
4. Karyawan belum mampu bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan

5. Pimpinan yang belum tegas dalam memberikan ganjaran kepada karyawan ketika melakukan pelanggaran peraturan yang telah disepakati
6. Kurangnya dorongan dari pemimpin kepada karyawannya dalam menanamkan budaya perusahaan mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam bekerja
7. Karyawan mengalami kesulitan menerima budaya organisasi yang baru

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih jelas dan terarah serta menghindari pembahasan yang menyimpang, maka penulis membatasi masalah penelitian dengan memfokuskan masalah pada Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat ditemukan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Seberapa besar Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat?
2. Seberapa besar Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat?
3. Seberapa besar Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan di capai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat

F. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Penulis, sebagai pengalaman dalam bidang penelitian ilmiah serta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1).
2. Lembaga pendidikan, guna memberikan informasi awal dan bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kondisi objektif dilapangan bagi pihak-pihak tertentu yang bermaksud mengembangkan atau melakukan penelitian serupa ditempat lain.
3. Kantor, sebagai bahan pengetahuan dan masukan pada pimpinan dan karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan dan semakin baik pula budaya organisasi karyawan maka akan baik pula kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Dengan nilai kontribusi sebesar 79,9%.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan baik pula kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka akan baik pula kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat

B. Saran

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

1. Pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat diharapkan mampu berkerjasama dalam mencapai kinerja yang lebih baik, karyawan diharapkan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme yang telah di tentukan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dan kedepannya karyawan lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diperintahkan pimpinan baik itu pekerjaan rutin maupun pekerjaan tambahan, dengan memanfaatkan waktu secara efisien. Karena jika waktu kerja di manfaatkan sebaik mungkin untuk bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Sehingga tujuan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dapat tercapai. Kinerja tidak hanya ditentukan dari skill saja , namun juga dari sikap karyawan dalam menjalankan tugas, baik sikap dengan pihak eksternal dan internal. Oleh sebab itu karyawan harus memperbaiki hubungan dengan semua pihak agar hubungan yang tercipta dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis adalah jembatan untuk membangun kerjasama dalam bekerja baik itu dengan sesama pihak intern maupun pihak ekstern PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, pimpinan agar lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawan karena dengan semakin tingginya ilmu pengetahuan yang

diperoleh oleh seorang pekerja maka akan semakin baik pula pemahaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan beban kerja yang dituntut perusahaan secara optimal. Salah satu upaya untuk memacu karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dalam memperbaiki pendidikannya adalah dengan memberikan kompensasi berdasarkan jenjang/tingkatan *grade* karyawan, semakin tinggi *grade* karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pulalah kompensasinya sehingga karyawan dengan sadar termotivasi untuk melanjutkan pendidikannya, agar dapat memperoleh kompensasi yang tinggi. Sehingga akan berdampak pada cara karyawan bekerja dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

3. Bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat agar dapat memperkuat budaya organisasi perusahaan dengan cara memberikan kesadaran kepada karyawan arti penting budaya organisasi sehingga semua aktivitas karyawan dalam perusahaan berpegang teguh pada nilai-nilai budaya dan secara sadar mampu mematuhi aturan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mewujudkan budaya yang kuat karyawan diharapkan dapat lebih menjaga dan memelihara kepercayaan pimpinan, karena kepercayaan merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, dan karyawan lebih bersikap adil dan bertanggung jawab dalam memberikannya informasi kepada pihak eksternal, dan pimpinan diharapkan lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan apabila tidak

mematuhi kontrak kerja yang telah disepakati bersama, upaya selanjutnya adalah perusahaan lebih peduli sesama karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan, karena peran masyarakat itu penting untuk meningkatkan citra perusahaan, oeh sebab itu PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat lebih berusaha menjalankan program-program kemanusiaan, dengan cara membantu masyarakat yang mengalami musibah. Karena pada dasarnya tujuan PT. PLN (Persero) adalah untuk mensejahterakan rakyat Indonesia.

4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan demi kesempurnaan penelitian ini, penulis berharap ada yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan alat uji yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi dan Nur Uhbiyati. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Akhirmen. 2004. *Statistik*. Padang : UNP
- Anoraga, Pandji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* edisi revisi 2010. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gani, Ahmad. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 1 no. 1. Hlm 220-228
- Griffin,Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hasbullah. 2012. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Grafindo Persada
- Hasibuan,Malayu S.P. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.Jakarta
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang : UNP – FE.
- Irianto, Agus. 2010. *Statistik*. Jakarta : Kencana
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori Penelitian Dan Praktek*. Jakarta: Salemba Empat
- Lenggo,Maryam Sari, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom,Tbk Kota Padang* . Skripsi. Padang : FE UNP
- Mangkunagara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Data Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____.2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Pramana,Riki Putra, 2012. *Pengaruh Kompensasi,Motivasi,Kedisiplinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang*. Skripsi. Padang : FE UNP
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada