

**PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO**

Oleh:  
**Jennifer Octora Kapahang<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail : <sup>1</sup>jennifer.kapahang@yahoo.com

<sup>2</sup>christoffelkojo@gmail.com

<sup>3</sup>uyantje@yahoo.com

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih terampil dan berkompotensi tinggi dalam bidangnya, agar perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan dapat memberikan kinerja yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 168 dan sampel yang digunakan 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. PLN (Persero) Suluttenggo memperhatikan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi karyawan karena memiliki pengaruh terhadap kinerjanya serta untuk mencapai tujuan perusahaannya.

**Kata kunci:** pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, kinerja

**ABSTRACT**

*The success of a company depends on the quality of human resources therein. Therefore, the company tried to improve the performance of employees to be more skilled and highly competent in their fields, so that the company can provide the best service to consumers and can deliver optimal performance. The purpose of this study was to determine whether the education, work experience, and competence affect the Employee Performance PT. PLN (Persero) region Suluttenggo. Associative method used by multiple linear regression analysis technique. 168 total study population and the sample used 70 respondents. The results showed Education, Work Experience and Competence affect both simultaneously and partially on Employee Performance. Should the leadership of the PT. PLN (Persero) Suluttenggo attention to education, work experience and competence of the employees as having an influence on the performance and to achieve its objectives.*

**Keywords:** education, work experience, competence, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mendorong kinerja karyawan, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan semata-mata bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena, pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Untuk mencapai keberhasilan juga diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Karena kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keahlian seseorang yang diimbangi dengan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas kerja dan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dengan penuh ketenangan dan tanggung jawab.

PT. PLN merupakan organisasi publik yang berkewajiban untuk memberikan pelayanan prima berupa penyediaan listrik kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Maka dari itu PT. PLN harus secara otomatis berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini merupakan strategi yang baik buat PT. PLN untuk selalu meningkatkan kepuasan pelanggan, dalam melakukan perbaikan kerusakan dengan baik dan cepat, menanggapi gangguan listrik dengan cepat, memberikan pelayanan yang baik ketika masyarakat membayar di loket-loket PLN, dan menangani dengan secepat mungkin apabila terjadi masalah atau gangguan yang menyebabkan pemadaman listrik kepada masyarakat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi. Oleh karena itu perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kemampuan SDM untuk kinerja yang lebih optimal dalam memajukan perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
2. Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
3. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
4. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti 2003:32). Manusia memerlukan pendidikan, dan melalui pendidikan itu ia dapat mengembangkan dirinya. Dengan demikian,

kebutuhan akan pendidikan tidak lain adalah kebutuhan yang bersumber dari kepetingan individunya. Dengan memperoleh kehidupan yang lebih layak, misalnya lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang penghasilannya besar (Tangkilisan 2007:60).

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno 2009:158). Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna (Sedarmayanti 2009:39).

### **Kompetensi**

Siagian (2008:8) menyatakan kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya Organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo 2007:325).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011:94). Menurut Umam (2010:189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

### **Penelitian Terdahulu**

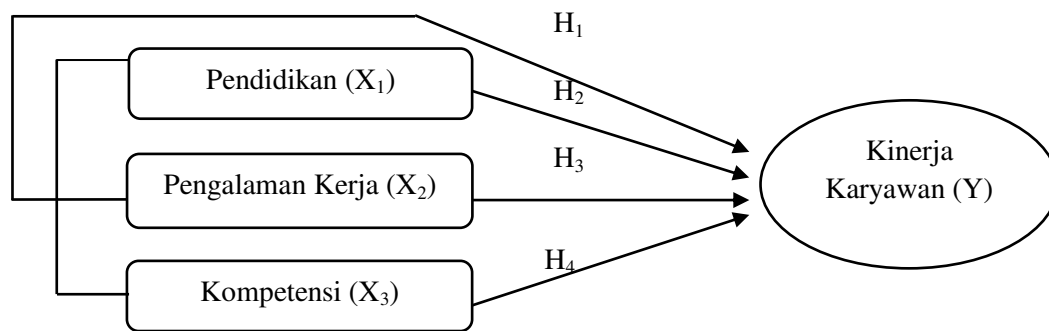
Rori (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Aristarini dkk (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi social, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan responden sebanyak 40 orang. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Mufidah (2014) melakukan penelitian tentang tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Instrumen penelitian adalah skala likert dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.



## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber: Data Hasil Olahan 2014*

## Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.  
 H<sub>2</sub>: Pendidikan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.  
 H<sub>3</sub>: Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.  
 H<sub>4</sub>: Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:55). Tempat penelitian pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Jalan Bethesda No.32 Manado. Waktu penelitian selama 4 bulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Sampel Penelitian Sebanyak 70 Orang Karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

### Metode Analisa Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliable dan obyektif (Sugiyono, 2012:455).

1. Uji Validitas, validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas, reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

### Regresi Linear Berganda

Umar (2003:74) mengemukakan bahwa regresi linear berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). regresi linear merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$X_1$  = Pendidikan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$X_3$  = Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

$b_0$  = Intersep

e = Faktor pengganggu

Formulasi model ini merupakan regresi yang berbentuk linier dimana bentuk ini secara teoritis variabel tidak bebas yang akan diteliti mempunyai kecenderungan hubungan yang linier terhadap masing-masing variabel bebasnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2005:69).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Santoso (2000:206) suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

### Uji Normalitas

Uji normalitas maksudnya untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (bell-shaped curve) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem dalam data yang diambil (Suliyanto, 2005:63). Pedoman lainnya pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu melalui pengujian SPSS dengan melihat grafik normal P-P Plot of Regression Standardized, dengan melihat penyebaran data dibandingkan dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi apakah memenuhi asumsi normalitas (simetris) atau tidak.

### Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji makna koefisien secara sendiri-sendiri atau parsial. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan sebaliknya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi ( r )		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Pendidikan ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,769	0.250	Valid
	$X_{1,2}$	0,705	0.250	Valid
	$X_{1,3}$	0,593	0.250	Valid
	$X_{1,4}$	0,640	0.250	Valid
	$X_{1,5}$	0,650	0.250	Valid
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	$X_{2,1}$	0,410	0.250	Valid
	$X_{2,2}$	0,789	0.250	Valid
	$X_{2,3}$	0,656	0.250	Valid
	$X_{2,4}$	0,644	0.250	Valid
	$X_{2,5}$	0,563	0.250	Valid
Kompetensi ( $X_3$ )	$X_{3,1}$	0,617	0.250	Valid
	$X_{3,2}$	0,668	0.250	Valid
	$X_{3,3}$	0,680	0.250	Valid
	$X_{3,4}$	0,765	0.250	Valid
	$X_{3,5}$	0,778	0.250	Valid
Kinerja ( $Y$ )	$Y_1$	0,677	0.250	Valid
	$Y_2$	0,668	0.250	Valid
	$Y_3$	0,798	0.250	Valid
	$Y_4$	0,374	0.250	Valid
	$Y_5$	0,659	0.250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Hasil uji validitas seperti yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 1%. Itu berarti setiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Pendidikan	0.766	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.740	Reliabel
Kompetensi	0.776	Reliabel
Kinerja	0.749	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar  $X_1$  0.766,  $X_2$  0.740,  $X_3$  0.776, dan  $Y$  0.749 (nilai reliabilitas instrumen  $> 0,5$ ), artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $Y$  dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Probabilitas
Pendidikan ( $X_1$ )	1.392
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	1.426
Kompetensi ( $X_3$ )	1.542

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Karena ketiga variabel bebas memiliki VIF  $< 2$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

### Hasil Uji Multikolinieritas

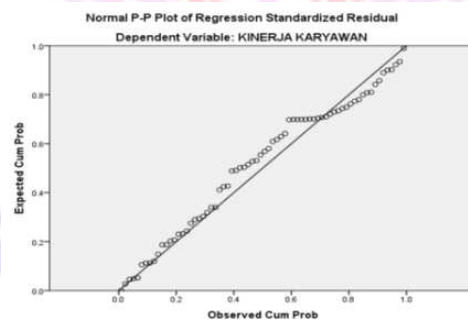
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Covariance
Pendidikan ( $X_1$ )	0.008
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0.021
Kompetensi ( $X_3$ )	0.017

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa covariance ketiga variabel bebas (Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi)  $\neq 0$ . Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2 Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linear, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.



## Hasil Uji Regresi Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error Beta	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan	
Konstanta	1.968	1.995	.986	.328		
X <sub>1</sub>	.274	.090	.298	3.025	.004	Signifikan
X <sub>2</sub>	.324	.144	.293	2.253	.028	Signifikan
X <sub>3</sub>	.268	.129	.275	2.069	.042	Signifikan
R (Multiple R)	= 0.735					
R Square	= 0.540					
R Square (Adjusted)	= 0.519					
F hitung	= 25.859					
F tabel	= 3.1359					
t tabel	= 1.6683					
α	= 0.05					

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.968 + 0,274X_1 + 0,324X_2 + 0,268X_3$$

Dimana :

X<sub>1</sub> = Pendidikan (0,274)

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja (0,324)

X<sub>3</sub> = Kompetensi ( 0.268)

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1.968 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Pendidikan X<sub>1</sub>, Pengalaman Kerja X<sub>2</sub>, dan Kompetensi X<sub>3</sub> mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.968 satuan
2. Koefisien regresi Pendidikan sebesar 0,274 artinya, apabila Pendidikan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,274
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,324 artinya, apabila Pengalaman Kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,324
4. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,268 artinya apabila Kompetensi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan kinerja sebesar 0,268.

## Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,753 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di kantor PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 75,3%.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r<sup>2</sup>) adalah 0,540 yang menunjukkan bahwa 54% kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, dipengaruhi oleh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi sementara sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



**Uji Simultan Uji (F)****Tabel 6. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.580	3	51.860	25.859	.000 <sup>a</sup>
Residual	132.363	66	2.005		
Total	287.943	69			

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 25.859 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengujian Secara Parsial Uji (t)****Tabel 7. Uji (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.968	1.995			.986	.328
Pendidikan	.274	.090	.298		3.025	.004
Pengalaman Kerja	.324	.144	.293		2.253	.028
Kompetensi	.268	.129	.275		2.069	.042

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Hasil perhitungan diperoleh :

1. Variabel Pendidikan, T hitung 3.025 > T tabel (df66,0.05) 1.6683, dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Pengalaman Kerja, T hitung 2.253 > T tabel(df66,0.05) 1.6683, dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kompetensi, T hitung 2.069 > T tabel(df66,0.05) 1.6683, dengan demikian Ho ditolak, dan menerima Ha yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

**Pembahasan****Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa dari 3 variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

**Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rori (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh Aristarini dkk (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2014) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat diterima.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat diterima.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat diterima.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan: Bagi pimpinan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo sebaiknya memperhatikan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi dalam perusahaan karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial dan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukan variabel-variabel lain yang belum dimasukan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aristarini Luh,I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja.*Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha - Jurusan Manajemen*, Vol. 2 Tahun 2014. <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/3379/2751>. Akses 17 November 2014. Hal. 1.
- Ghozali Imam, 2005. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS, Ver. 5.0*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Manado.*Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174, Vol.2 No.2 Juni 2014.<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4726/4249>. Akses 18 November 2014.Hal.1339-1348.
- Rori J. winda, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi, 2014.Pengaruh, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado.*Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174, Vol.2 No.2 Juni 2014.<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714/4237>. Akses 18 November 2014.Hal.1284-1295.

- Santoso, S, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju, Bandung.
- , 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas, Maret 2012. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto., 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Tangkilisan Hessel, 2007. *Manajemen Publik*. Cetakan Kedua April 2007. PT Grasindo, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasara*. Cetakan Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, 2007. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

