

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada PT. PLN (Persero) Tbk. APJ MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Oleh:

EMYR WIDYA WACANA  
0510322007



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2009**

## ABSTRAKSI

Emyr Widya Wacana, 2009, **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**, Drs. M. Soe'loed Hakam. M.Si, Drs Heru Susilo M.A

Perkembangan dunia bisnis bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif disegala bidang. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan tersebut. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Sumber daya manusia yang berkualitas dianggap mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, dalam hal ini karyawan. Didalam dunia kerja selain tingkat pendidikan, motivasi juga memiliki peranan yang penting, karena motivasi mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Motivasi sebagai pemeliharaan hubungan karyaawan, mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kerjanya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan perlu mengetahui tingkat pendidikan para karyawan dan mengetahui motivasi yang dimiliki oleh karyawannya. Perusahaan hendaknya mampu memberikan Motivasi dan meningkatkan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawannya, dengan harapan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. PT.PLN sebagai satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang pasokan tenaga listrik harus mampu menjaga tingkat kinerja dari para karyawannya. Karena dengan kinerja yang baik, akan sangat menentukan keberhasilan dari perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* / penelitian penjelasan. Penelitian ini menguji hipotesis yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) yang meliputi pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Motivasi ( $X_2$ ) yang meliputi motif, harapan dan insentif dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang, dengan jumlah populasi 255 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional random samling* sejumlah 75 reponden

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel parsial secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, diketahui bahwa secara parsial kedua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang ( $Y$ ). Dari hasil analisis ini juga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien variabel motivasi ( $X_2$ )

sebesar 0,559 sedangkan nilai koefisien variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,328.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,193 ( $p < 0,05$ ) sehingga menghasilkan keputusan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,556 atau 55,6%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Sebesar 55,6% sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas yakni tingkat pendidikan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Secara keseluruhan tingkat pendidikan dan motivasi yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah cukup baik, hendaknya PT. PLN (persero) APJ Malang mempertahankan dan meningkatkan kinerja dari karyawannya.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga dalam penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” dapat diselesaikan.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari tanpa adanya bekal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak baik materiil maupun spirituil, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Kusdi Raharjo, DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Drs Heru Susilo, MA selaku dosen pembimbing II, terima kasih atas waktu dan kesabarannya dalam membimbing penulis dan telah memberikan pengertian dan pengetahuan yang telah menambah wawasan penulis.
6. Bapak Rudi, Selaku pembimbing selama pelaksanaan penelitian pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang, terima kasih atas kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian hingga selesai.

7. Ayah, Ibu, Kakak dan adikku (Kak M dan QK) yang selalu memberikan dorongan baik berupa materiil maupun spirituil, terima kasih atas doa perhatian dan motivasinya
8. Dian “Minyie” yang selalu memberikan semangat, kekuatan dan ketenangan batin dalam hidupku.
9. Teman-teman kost Dewandaru dalam No. 9 ( Bokir, Cakil, Brutu, Danang, Kung, Sandhe, Picolo) yang setiap malam selalu menemaniku begadang untuk mengerjakan skripsi ini sambil bermain DotA. Terutama saat “stress mode: on.”
10. Teman-teman Alih Program angkatan 2005 (Rendra, Hendra, Siska, Hendy, Edho, Vivi,dll) yang slalu membantu memberikan semangat dan support.
11. My Helper (Tika), Selaku dosen Pembimbing bayangan yang telah memberikan pengetahuannya kepadaku.
12. Pangsitan FIA yang telah lama menemaniku di saat kelaparan di siang hari
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan perhatian dan dorongan bagi penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sesuai dengan bantuan yang telah diberikan. Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Malang, Agustus 2009

Penulis

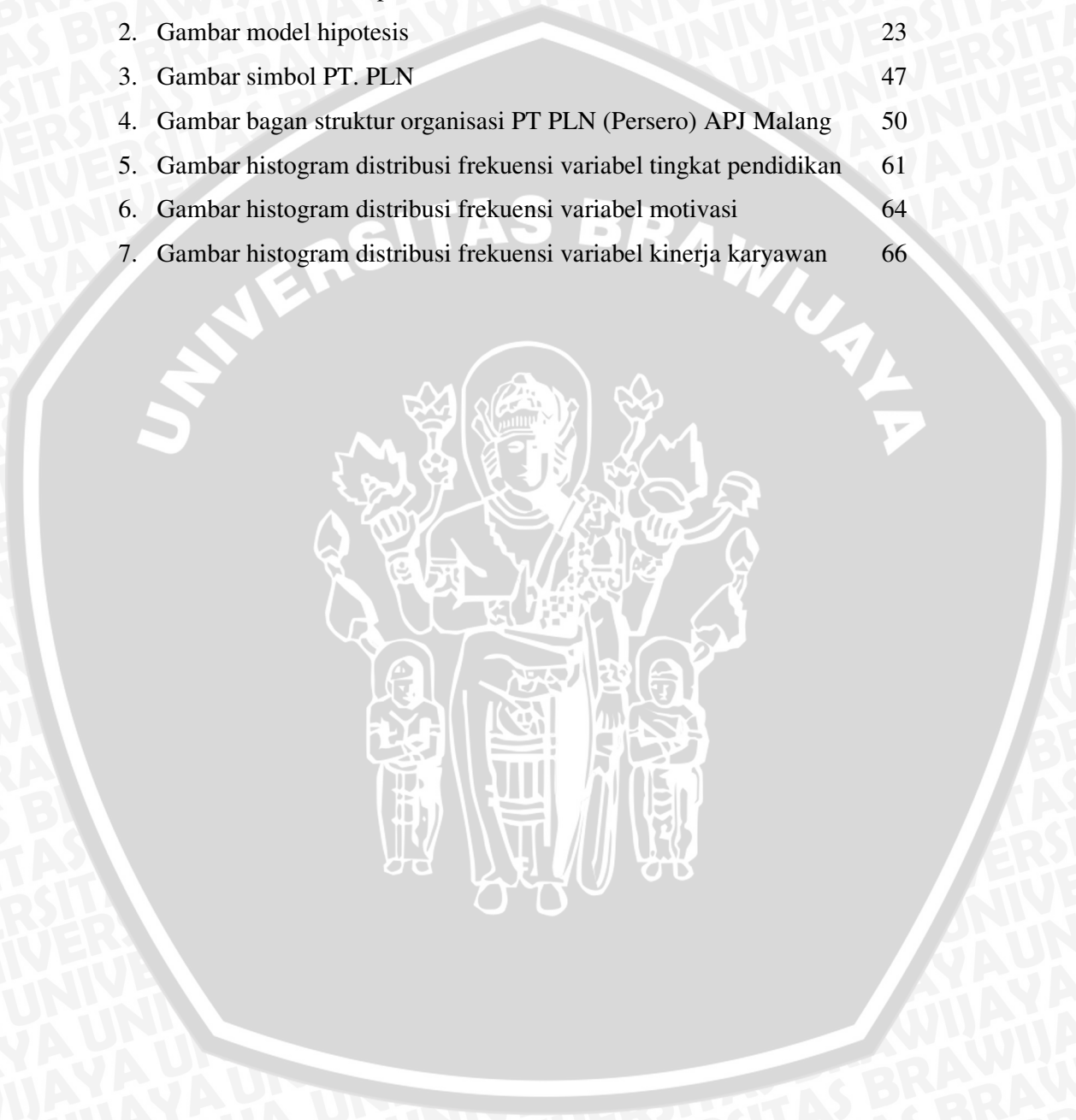
## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAKSI</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar belakang</b> .....	1
<b>B. Perumusan Masalah</b> .....	3
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	4
<b>D. Kontribusi Penelitian</b> .....	4
<b>E. Sistematika Pembahasan</b> .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
<b>A. Pendidikan</b> .....	6
1. Pengertian Pendidikan .....	6
2. Faktor-faktor Pendidikan .....	7
3. Jenis-jenis Pendidikan .....	8
4. Tingkat Pendidikan .....	10
<b>B. Motivasi</b> .....	11
1. Pengertian Motivasi .....	11
2. Unsur Motivasi .....	13
3. Golongan-Golongan Yang Perlu Di Motivasi .....	15
4. Hambatan-Hambatan dalam Pemberian Motivasi .....	15
<b>C. Kinerja</b> .....	16
1. Pengertian Kinerja .....	16
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
3. Penilaian Kinerja .....	19
4. Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja .....	19
<b>D. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	20
<b>E. Model Konsepsi dan Hipotesis</b> .....	21
1. Model Konsepsi .....	22
2. Model Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	24
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	24
<b>B. Lokasi Penelitian</b> .....	24
<b>C. Konsep, Variabel Penelitian, dan Pengukuran</b> .....	25
1. Konsep dan Variabel .....	25
2. Definisi Operasional .....	26
3. Skala Pengukuran .....	29
<b>D. Populasi dan Sampel</b> .....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel .....	29

<b>E. Pengumpulan Data</b> .....	31
1. Sumber Data .....	31
2. Metode Pengumpulan Data .....	32
3. Instrumen Penelitian .....	33
<b>F. Skala Pengukuran</b> .....	33
<b>G. Uji Validitas dan Reabilitas</b> .....	34
1. Validitas .....	34
2. Reabilitas .....	36
<b>H. Metode Analisis Data</b> .....	38
1. Analisis Uji F .....	38
2. Analisis Uji t .....	39
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
4. Analisis Deskriptif .....	40
5. Variabel Yang Paling Dominan .....	41
<b>BAB IV Hasil Dan Pembahasan</b> .....	42
<b>A. Deskripsi Lokasi Penelitian</b> .....	42
1. Sejarah Berdirinya PLN .....	42
2. PT PLN (Persero) Area Malang .....	44
3. Logo PT PLN .....	46
4. Struktur Organisasi .....	48
<b>B. Gambaran Umum Responden</b> .....	56
1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	57
3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
<b>C. Analisis Data Dan Interpretasi</b> .....	58
1. ....	Ana
lisis Statistik Deskriptif .....	58
2. ....	Ana
lisis Regresi Linear Berganda .....	67
<b>D. Pengujian Hipotesis</b> .....	68
1. Uji Serempak / Uji F .....	68
2. Uji Parsial / Uji t .....	69
3. Variabel Yang Paling Dominan .....	70
<b>E. Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	71
<b>BAB V Penutup</b> .....	75
<b>A. Kesimpulan</b> .....	75
<b>B. Saran</b> .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	78
<b>LAMPIRAN</b> .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar model konsepsi	22
2. Gambar model hipotesis	23
3. Gambar simbol PT. PLN	47
4. Gambar bagan struktur organisasi PT PLN (Persero) APJ Malang	50
5. Gambar histogram distribusi frekuensi variabel tingkat pendidikan	61
6. Gambar histogram distribusi frekuensi variabel motivasi	64
7. Gambar histogram distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan	66



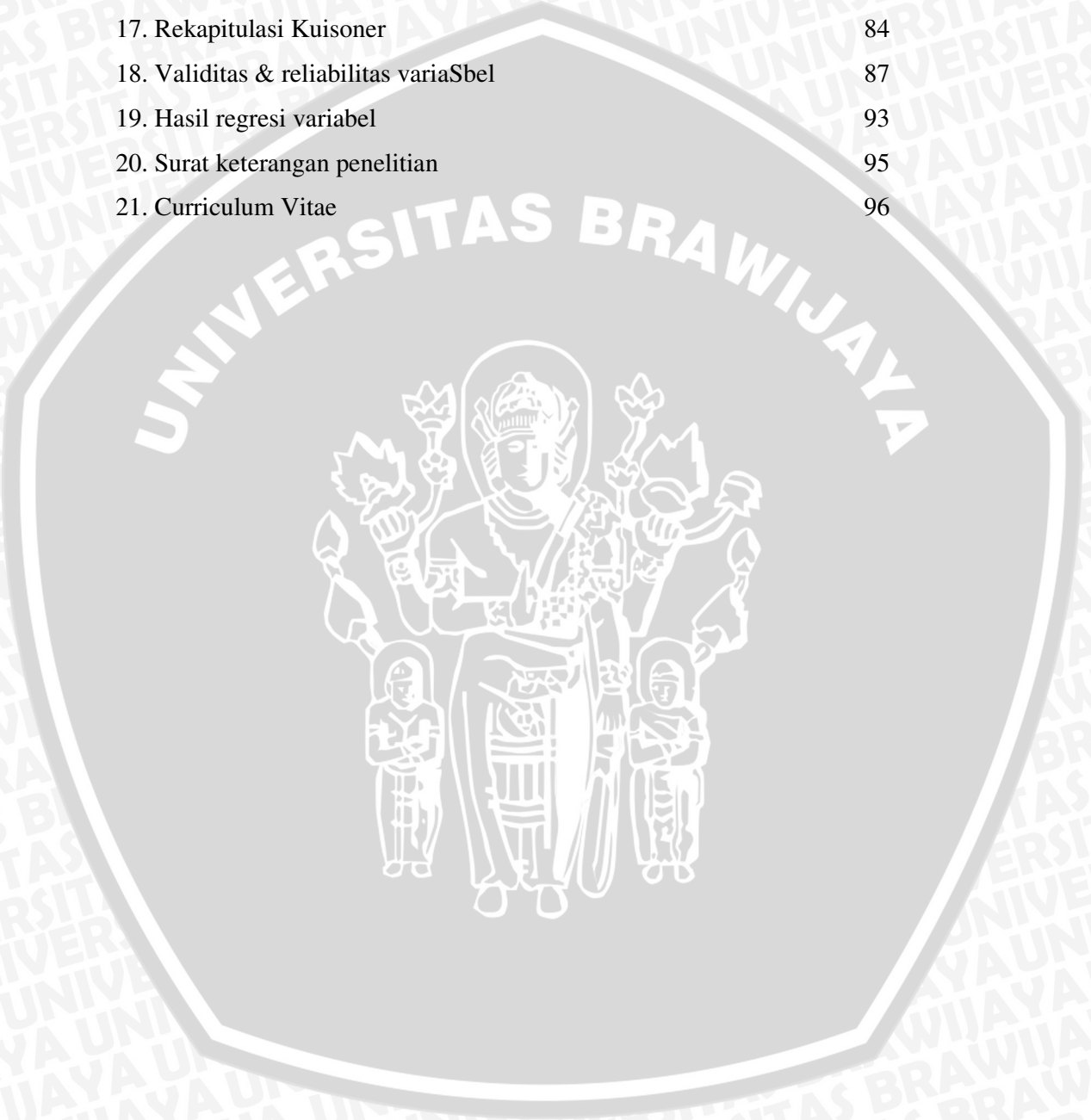


## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel Konsep, Variabel dan Indikator	28
2. Tabel perincian jumlah sampel berdasarkan unit kerja	31
3. Tabel hasil uji validitas variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ )	35
4. Tabel hasil uji validitas variabel motivasi ( $X_2$ )	35
5. Tabel hasil uji validitas variabel kinerja (Y)	36
6. Tabel Hasil uji reliabilitas	37
7. Tabel jumlah responden berdasarkan jenis kelamin	56
8. Tabel jumlah responden berdasarkan usia	57
9. Tabel jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan	58
10. Tabel distribusi frekuensi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ )	59
11. Tabel distribusi frekuensi variabel motivasi ( $X_2$ )	62
12. Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja (Y)	65
13. Tabel rekapitulasi hasil pengujian linear berganda	67
14. Tabel pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan	68
15. Tabel pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan	69

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
16. Kuisoner Penelitian	81
17. Rekapitulasi Kuisoner	84
18. Validitas & reliabilitas variaSbel	87
19. Hasil regresi variabel	93
20. Surat keterangan penelitian	95
21. Curriculum Vitae	96



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif disegala bidang. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan tersebut. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dianggap mampu dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompleks. Kualitas dari sumber daya manusia dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki.

Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam mencetak tenaga kerja yang berkualitas dalam bekerja. Pendidikan dianggap sebagai bekal dan persiapan bagi para tenaga kerja. Menurut Tirtarahardja (2005:35), pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Dasar pendidikan yang dimiliki nantinya digunakan pada saat karyawan bekerja di perusahaan.

Menurut Sedamaryanti (2001:32) pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu, yang nantinya akan nampak pada kinerja dan pada akhirnya akan menampilkan produktivitas kerja yang semakin meningkat

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan yang menjadi modal dalam bekerja juga turut berubah, karyawan dituntut untuk mampu menguasai teknologi serta pengetahuan yang terus berkembang, dengan demikian karyawan ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi, kemampuan yang ada yang berkaitan dengan peningkatan produktifitas kerjanya.

Para karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih rendah, hal ini dikarenakan karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga mereka dianggap mampu untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pada posisi tersebut.

Didalam dunia kerja selain pendidikan motivasi juga memiliki peranan yang penting, karena motivasi mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Motivasi sebagai pemeliharaan hubungan dengan karyawan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas tidak lepas dari peranan pimpinan oraganisasi untuk menata serta memberikan motivasi kepada karyawannya. Dalam bukunya menurut Hasibuan (2005:141) “pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan,dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi sendiri yang nantinya akan mendorong karyawan untuk mampu bekerja secara maksimal. Motivasi selalu menjadi perhatian utama para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, didalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Moon (1994:54) “satu faktor yang menentukan kinerja adalah motivasi” yang berarti kinerja seseorang akan meningkat apabila termotivasi karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para tenaga kerja di lingkungan sebuah perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Menurut Nawawi (2008: 351)

“Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.”

Motivasi pada setiap karyawan berbeda, hal ini dikarenakan karyawan sebagai manusia memiliki kepentingan pribadi yang berbeda setiap individunya. Akan tetapi dengan adanya motivasi yang tepat dari manajemen, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dari perusahaan bergantung pula dari kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan terdorongnya karyawan untuk melakukan tugasnya dengan

semaksimal mungkin yang menimbulkan terdorongnya kinerja karyawan, hal ini dapat menimbulkan meningkatnya kinerja dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001 : 50) “Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi.”

Bagi karyawan, kinerja yang tinggi dapat memberikan umpan balik dari organisasi seperti, kesempatan mendapatkan promosi, kesempatan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, kesempatan untuk mendapatkan tunjangan yang lebih baik, mengetahui kekurangan yang ada, serta memperoleh kesempatan dalam pengembangan diri.

PT. Perusahaan Listrik Negara atau yang biasa disebut PT.PLN merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan listrik di Indonesia. Karena merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan listrik PT. PLN (Persero) berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat di Indonesia dengan pengadaan listrik yang memadai dan berkualitas, yang tampak pada motto PT.PLN “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”.

Untuk mencapai visi ini PT. PLN (Persero) berupaya terus untuk meningkatkan kualitasnya, baik pelayanannya maupun produk yang dihasilkan, dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan kualitas karyawan yang lebih baik PT. PLN (Persero) berharap mampu memperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan pemikiran diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)**”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah ada pengaruh pendidikan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dapat disampaikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

### D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademis
  - a Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan.
  - b Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan motivasi
2. Bagi karyawan

Menunjukkan kesadaran bagi karyawan maupun atasan dan para manajer akan arti pentingnya tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai
3. Bagi PT.PLN (Persero) APJ Malang

Sebagai bahan masukan bagi PT.PLN, dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja karyawan yang positif

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I** Pendahuluan

Memuat uraian tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II** Tinjauan Pustaka

Memuat uraian tentang teori pendidikan, motivasi kerja, hubungan pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, model konsepsi dan hipotesis.

### **BAB III** Metode Penelitian

Memuat uraian tentang jenis penelitian (konsep, variabel dan pengukuran), populasi dan sampel, pengumpulan data, validitas dan reabilitas, analisis data.

### **BAB IV** Hasil dan Pembahasan

Memuat uraian tentang hasil penelitian berupa gambaran umum obyek-obyek studi, uraian tentang fokus penelitian serta analisisnya dan interpretasi data.

### **BAB V** Kesimpulan dan Saran

Memuat uraian tentang kesimpulan dan saran-saran berdasarkan pembahasan dari permasalahan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pendidikan

#### 1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan sebagai dasar utama dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan dari karyawan. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal yang nantinya akan berdampak pada kinerjanya. Pendidikan juga digunakan dalam proses perekrutan tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang akan semakin besar tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 :

“Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniyah, yang berlangsung semur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”

Menurut buku *Higher Education for American Democracy* dalam Pengantar dasar-dasar pendidikan, “*Education is an institution of civilized society, but the purpose of education are not the same in all societies. An educational system finds its the guiding principles and ultimate goals in the aims of philosophy of the social order in witch it function(11:5)*”.

Pendidikan ialah suatu lembaga dalam tiap-tiap masyarakat yang beradab, tetapi tujuan dari pendidikan tidaklah sama. Sistem pendidikan suatu masyarakat (bangsa) dan tujuan-tujuan pendidikannya didasarkan atas prinsip-prinsip (nilai-nilai), cita-cita dan filsafat yang berlaku dalam suatu masyarakat (bangsa).

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”



Didalam GBHN tahun 1973 disebutkan bahwa pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup.

Menurut Brubacher dalam bukunya "*Modern Philosophies of Education*" dalam Pengantar dasar-dasar pendidikan: "*Education is the process in which these powers (abilities, capacities) of men which are susceptible to habituation are perfected by good habits, by means artiscally contrived and employed by a men to help another or himself achieve the end in view (2:371)*"

Pendidikan adalah proses dimana potensi-potensi (kemampuan, kapasitas) manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan yang disempurnakan oleh kebiasaan-kebiasaan yang baik, oleh media yang disusun sedemikian rupa dan di kelola oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Crow and Crow dalam dasar-dasar kependidikan menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosial dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.

## 2. Faktor-faktor Pendidikan

Didalam aktivitas pendidikan terdapat faktor-faktor pendidikan yang dapat membentuk pola interaksi atau saling mempengaruhi. Menurut Ihsan dalam Dasar-dasar kependidikan (2008:7) faktor-faktor tersebut meliputi:

### a. Faktor Tujuan

Adalah tujuan yang diinginkan oleh pendidik agar dapat dicapai (dimiliki) oleh peserta didiknya dalam usaha pencapaian oleh peserta didik tentang hasil praktek pendidikan baik dilingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat luas.

### b. Faktor Pendidik

Dalam hal ini kita dapat membedakan pendidikan itu menjadi 2 kategori, yaitu pendidik menurut kodrati, yaitu orang tua dan pendidik menurut jabatan yaitu guru. Orang tua sebagai pendidik yang bersifat kodrati dan sebagai orang tua wajib pertama sekali memberikan didikan kepada anaknya, selain asuhan, kasih sayang, perhatian dan sebagainya.

Sedangkan pendidikan menurut jabatan, yaitu guru. Guru adalah sebagai pendidik yang menerima tanggung jawab dari tiga pihak yaitu orang tua, masyarakat dan Negara. Tanggung jawab dari orang tua diterima guru atas kepercayaan yang mampu memberikan pendidikan dan pengajaran dan diharapkan pula dari pribadi guru dapat memancarkan sikap-sikap yang normatif baik, sebagai kelanjutan dari sikap dan sifat orang tua pada umumnya.

c. Faktor Peserta didik

Adalah orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Peserta didik sebagai manusia yang belum dewasa merasa tergantung kepada pendidikannya, peserta didik merasa bahwa ia memiliki kekurangan-kekurangan tertentu, ia menyadari bahwa kemampuan masih sangat terbatas dibandingkan dengan kemampuan pendidiknya.

d. Faktor isi/ materi pendidikan

Yang termasuk dalam isi/ materi pendidikan ialah segala sesuatu oleh pendidik yang akan langsung disampaikan kepada peserta didik.

e. Faktor metode pendidikan

Agar interaksi dapat berlangsung baik dan tercapai tujuan, maka disamping dibutuhkan pemilihan materi pendidikan yang tepat, perlu dipilih metode yang tepat pula. Metode adalah cara menyampaikan materi untuk mencapai tujuan pendidikan.

f. Faktor situasi lingkungan

Adalah yang meliputi kondisi dan alam dunia yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan dan perkembangan manusia.

### 3. Jenis-jenis Pendidikan

Jenis pendidikan adalah satuan pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan tujuannya. Menurut Ihsan dalam bukunya dasar-dasar kependidikan (2008:21), jenis pendidikan dalam sistem pendidikan nasional terdiri dari pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah.

a. Pendidikan Sekolah

Pendidikan sekolah adalah jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur, dan berkesinambungan, sampai dengan pendidikan tinggi. Jenis pendidikan sekolah mencakup pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan.

b. Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luarsekolah adalah pendidikan yang tidak selalu terikat dengan jenjang dan struktur persekolahan, tetapi dapat berkesinambungan. Dengan pendidikan ini setiap warga negara dapat memperluas wawasan pemikiran dan peningkatan kualitas pribadinya dengan menerapkan landasan belajar seumur hidup.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pada situs [Wikipedia](#) terdapat 7 jenis pendidikan, antara lain:

a. Pendidikan umum

Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bentuknya adalah sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas.

b. Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Bentuk satuannya adalah sekolah menengah kejuruan.

c. Pendidikan akademik

Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

d. Pendidikan profesi

Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki suatu profesi atau menjadi profesional.

e. Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal diploma 4 setara dengan program sarjana

f. Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah, tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan dan pengalaman terhadap ajaran agama dan atau menjadi ahli ilmu agama.

g. Pendidikan khusus

Pendidikan khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif (bergabung dengan sekolah biasa) atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah (dalam bentuk Sekolah Luar Biasa/SLB).

#### 4. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Menurut Ihsan (2008:22) jenjang pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Disamping itu dapat diadakan pendidikan pra sekolah, yang tidak merupakan prasyarat untuk memasuki pendidikan dasar.

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan ketrampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.

b. Pendidikan Menengah

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 tinggi.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia (Kepmendikbud No. 0186/P/1984).

## B. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedang bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Seorang karyawan mungkin menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik apabila mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Daya dorong seseorang dipengaruhi oleh sesuatu yang dipengaruhi oleh oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Karena itulah masalah motivasi merupakan masalah yang sangat penting. Dan dalam bahasa yang lain dapat ditemukan tentang pentingnya motivasi, yakni sebagai berikut: motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan tugas-tugas perorangan atau kelompok.

Menurut Gibson (1984:340) menyatakan, motivasi adalah semua kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri yang digambarkan sebagai keinginan. Kemauan, dorongan, dan sebagainya,... motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan.

Menurut Soesilo Martoyo (1994:154) motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi adalah pemberian motif; penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Siagian (1983:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam ketrampilan atau keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dalam hubungan dengan lingkungan kerja dalam Mangkunegara (2000:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Martoyo (1996:155) mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berkaitan erat dengan lingkungan dimana individu bekerja. Ravianto dalam Martoyo (1996:155) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan rintangan. Perlu bagi organisasi untuk menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut, sehingga mencapai motivasi kerja karyawan yang tinggi.

## 2. Unsur Motivasi

Dalam teori motivasi, Atkinson dalam Scott (1967:80) menggambarkan kekuatan motivasi dalam bentuk persamaan, yaitu  $motivation = f(motive + expectancy + incentive)$ . Motivasi merupakan fungsi dari motif ditambah harapan ditambah insentif. Kekuatan motivasi dalam menampilkan suatu tindakan adalah fungsi dari:

- a. Kekuatan dari motif dimana posisi dan motif mewakili tingkat pemenuhan segera.
- b. Harapan merupakan kemungkinan bahwa tindakan yang dilakukan akan mencapai hasil.
- c. Insentif merupakan suatu nilai dan gambaran yang dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat Atkinson maka dapat disimpulkan bahwa ada sejumlah unsur-unsur pokok motivasi yaitu motif, harapan, insentif.

### a. Motif

Pada hekekatnya motif merupakan suatu daya dorong, keinginan yang kuat, kemauan dan juga merupakan penyebab yang mendasar perilaku. Menurut Manullang (1988:146) bahwa "Motif adalah tenaga pendukung yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Sedangkan Hersey dan Blanchard (1995:16) motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada pada alam sadar atau mungkin juga pada alam bawah sadar.

Kesimpulan yang dapat diambil, motif merupakan suatu dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas, karena motivasi orang-orang bergantung pada kuat lemahnya motif mereka. Motif juga menentukan arah umum perilaku seseorang, oleh karena itu untuk memperkirakan perilaku, para pemimpin harus mengetahui motif atau kebutuhan seseorang yang menimbulkan suatu aktivitas pada saat tertentu. Hasibuan (1990:156) mengatakan bahwa orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari bentuk materi atau non materi,

kebutuhan fisik maupun rohani. Kebutuhan disini diartikan sebagai pendorong perilaku ke arah suatu pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Harapan

Kekuatan dan motivasi seseorang adalah salah satu unsurnya adalah karena besarnya harapan yang ingin diraih. Pengertian tentang harapan diungkapkan oleh Hersey dan Blanchard (1995:27) adalah persepsi atas kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu dari seseorang berdasarkan atas pengalaman masa lampau. Atau dapat dikatakan bahwa pengharapan merupakan suatu anggapan atau dugaan bahwa dengan dilakukannya suatu pekerjaan seseorang mungkin akan mencapai hasil yang diinginkannya.

Seseorang akan mengharapkan sesuatu yang diinginkan maka individu akan menilai dirinya atas kemampuan yang dimilikinya dalam hal ini potensi yang dimiliki individu. Semakin besar harapan yang diinginkan maka akan semakin terpacu dengan berusaha untuk mewujudkannya. Apabila karyawan telah berharap dapat memperoleh banyak hal dari perusahaan seperti pengalaman kerja, pendapatan yang memadai, kepuasan kerja, kedudukan di perusahaan dan sebagainya, maka perubahan dapat dilakukan oleh perusahaan, apabila perusahaan tidak melakukan perubahan dikhawatirkan mereka akan mencari alternatif lain untuk mewujudkan harapannya. Hal ini akan menjadikan karyawan tidak produktif atau keluar dari pekerjaannya.

c. Insentif

Pengertian insentif menurut Kartono (1981:132) merupakan suatu sasaran obyektif yang memberikan kepuasan terhadap kebutuhan dorongan atau keinginan seseorang.

Elemen insentif yang dapat diterapkan pada perusahaan diantaranya adalah tunjangan atau bonus dalam bentuk uang, fasilitas kerja yang lengkap, terpelihara kondisinya dan aman digunakan sehingga karyawan dapat bekerja dengan hasil maksimal. Dengan pemberian bonus karyawan akan tertarik untuk mendapatkannya yaitu dengan cara mempertahankan atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai. Sementara itu fasilitas kerja yang lengkap mempermudah karyawan menangani tugas-tugas yang dibebankan padanya dan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.



Insentif lainnya adalah proporsi untuk menempatkan karyawan pada posisi yang lebih baik dari sebelumnya. Hubungan antara karyawan dengan atasannya yang harmonis sehingga tercipta komunikasi dua arah, promosi terbukti mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Karyawan tidak akan mau bekerja selamanya diperusahaan dengan jabatan yang itu-itu saja mereka menginginkan jabatan suatu saat akan naik dan gajinya meningkat. Bentuk lain insentif yang mendorong karyawan bekerja lebih giat adalah diadakannya kegiatan sosial bersama. Dengan kegiatan bersama ini akan tercipta rasa persaudaraan dan kebersamaan yang diharapkan akan menimbulkan keadaan bahwa keberhasilan suatu organisasi adalah kerja sama seluruh elemen dalam perusahaan.

### **3. Golongan – Golongan Yang Perlu Di Motivasi**

Menurut Buchari Zainun (1981:22) menyebutkan golongan - golongan di dalam organisasi yang perlu di motivasi, yaitu:

- a. Pembuat kebijaksanaan, yaitu mereka yang berada pada puncak organisasi yang bertanggung jawab penuh merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang luas, penting dan berpengaruh.
- b. Pegawai menejerial, yaitu pegawai yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan dan keputusan yang ditentukan oleh pembuat keputusan.
- c. Pegawai rendahan, yaitu pegawai dan buruh yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rutin atau kegiatan-kegiatan operasi.

Dalam pemberian motivasi untuk tiap-tiap golongan di atas berdasar pada jabatan, tugas kewajiban dan tanggung jawabnya. Karena itu dalam organisasi terdapat perbedaaan pemenuhan kebutuhan dan bentuk rangsangan sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

### **4. Hambatan – Hambatan Dalam Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (1996:96) menyatakan bahwa hambatan-hambatan dalam memberikan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan alat motivasi yang tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan atau organisasi terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- d. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Hambatan- hambatan yang dihadapi seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk memotivasi bawahan sesulit apapun harus dapat meminimalisasi hambatan tersebut, demi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

### C. Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Istilah kinerja bersal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2002:67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pengertian ini mengandung arti bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2001:50) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja , untuk kerja atau penampilan kerja. Moenir (1983:78) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu"

Sedangkan menurut Ainsworth, (2007:4) "Kinerja adalah titik akhir orang, sumberdaya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama

dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu entah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung”.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, dalam Mangkunegara(2002:67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situattion*) di lingkungan kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarh untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Simamora(1995:500) dalam Mangkunegara (2005:14) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

#### a. Faktor individual yang terdiri dari :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

#### b. Faktor Psikologis yang terdiri dari :

1. Persepsi
2. *Attitude*
3. *Personality*
4. Pembelanjaan
5. Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

1. Sumberdaya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. *Job design*

Sedangkan Simanjutak (1985:26) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat di golongkan menjadi 3 kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan  
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan
2. Sarana pendukung  
Sarana pendukung meliputi lingkungan kerja dan kesejahteraan yang dimiliki karyawan.
3. Supra sarana  
Aktifitas perusahaan di pengaruhi oleh kebijakan-kebijakan yang ditetapkan pemerintah, hubungan industrial, serta peran manajemen.

Atas dasar beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal, manajemen perlu mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan organisasi, kondisi ini meliputi nilai dan budaya yang mewarnai organisasi, tujuan dan cita-cita organisasi, hubungan antara manajemen dengan karyawan, serta kesejahteraan karyawan sebagai roda penggerak organisasi.
2. Kondisi diluar organisasi, kondisi ini meliputi kebijakan yang ditetapkan pemerintah, serta perkembangan teknologi yang dan perubahan sosial ekonomi yang ada di masyarakat.

## 2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Sikula (1981:205) dalam Mangkunegara (2002:69) menjelaskan bahwa *"Employee appraisal is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing"*

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dari potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang ataupun sesuatu. Menurut Handoko (2001:135) penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2005:87) Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan yang digunakan dalam menetapkan kebijakan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan dan atau balas jasanya dinaikkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian prestasi dari karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dimana nantinya hasil penilaian tersebut digunakan untuk menetapkan suatu kebijakan terhadap karyawan itu sendiri.

## 3. Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja seperti yang dikemukakan Hasibuan (2005:89) adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*Job description*).

#### **D. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan wajib dimiliki oleh setiap individu karena pendidikan dianggap sebagai bekal bagi seseorang untuk berkembang dari segi pengetahuan. Dalam dunia kerja pendidikan dianggap sebagai bekal atau modal didalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Sumber daya manusia dan produktifitas kerja (2001 :72) ”Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan

lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktifitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktifitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan mampu mempengaruhi kinerja, karena kemampuan karyawan didalam menguasai suatu pekerjaan yang menjadi tujuan dan tanggung jawabnya mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.

Selain pendidikan yang dimiliki karyawan, motivasi juga mempengaruhi kinerja.. Motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal demi kepentingan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007:14), “motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja”.

Hal di atas diperjelas dalam penelitian yang dilakukan oleh McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000), dalam Mangkunegara, (2007:76), “yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

Dengan mempercayai bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya dalam berbagai hal maka kepentingan pribadi anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Maka karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal demi kepentingan perusahaan secara umum dan kepentingan pribadi secara khususnya.

Baik tingkat pendidikan maupun motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena pada dasarnya pendidikan sebagai dasar dari kemampuan yang

dimiliki oleh karyawan, sedangkan motivasi merupakan dorongan dalam pencapaian tujuan yang dapat mempengaruhi kinerja.

## E. Model Konsepsi dan Hipotesis

### 1. Konsepsi

Dari pengkajian secara teoritis mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis, seperti terlihat pada Gambar 1

**Gambar 1**  
**Model Konsepsi**



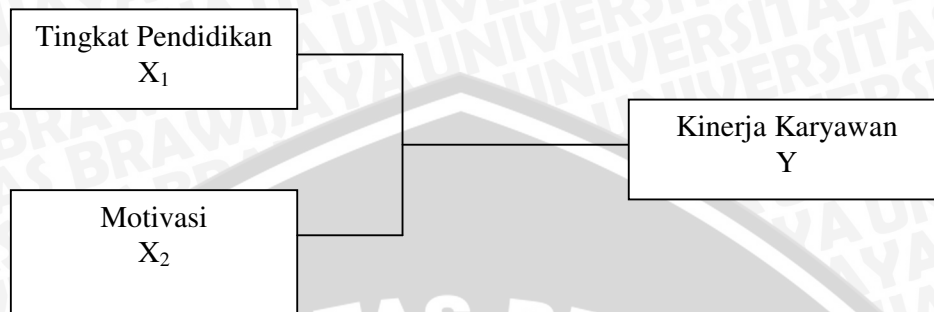
### 2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang tujuannya adalah sebagai tuntunan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban sebenarnya, sebelum sampai kepada teori yang terbukti kebenarannya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:64), menyatakan bahwa: hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka dalam penelitian ini dapat disusun sebuah model hipotesis seperti terlihat pada Gambar 2



**Gambar 2**  
**Model Hipotesis**



Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Malang.
2. Diduga tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Malang.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Malang, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian korelasi, dimana penelitian ini nantinya akan memberikan gambaran tentang keadaan perusahaan yang sebenarnya kemudian akan dibuka dengan menggunakan perbandingan data data yang dinamis. Menurut Indrianto dan Supomo (2002:88) penelitian korelasional adalah menjelaskan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih dengan melakukan pengujian hipotesa berdasarkan kajian teori.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dimana informasi yang dikumpulkan diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian survey atau adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995:3).

Dengan demikian, alasan digunakan penelitian korelasional ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu adanya pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan MALANG yang bertempat di Jalan Basuki Rahmat No.100 dengan nomor Telepon (0341) 326034-5 dan nomor faksimili (0341)326046. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan, pertama lokasi penelitian yang berada di kota malang sehingga memudahkan di dalam melakukan pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan. Kedua, Secara khusus Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebagai salah satu area pelayanan yang memiliki wilayah yang luas dianggap mampu memberikan kontribusi yang cukup maksimal bagi para pelanggannya.

## C. Konsep, Variabel, dan Pengukuran

### 1. Konsep dan Variabel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:33) menjelaskan bahwa konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak; kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial

Karena konsep merupakan suatu abstraksi dari suatu fenomena maka perlu dioperasionalkan lebih lanjut, artinya suatu konsep harus mempunyai pengukuran. Hal ini dilakukan dengan mencari variabel – variabel serta indikator yang ada. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

#### a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak di pengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah:

1. Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )
2. Motivasi ( $X_2$ )

#### b. Variabel terikat.(Y)

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau tergantung variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan Kinerja Karyawan (Y).

Dari variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini definisi konseptualnya adalah sebagai berikut :

#### a. Variabel bebas (X)

1. Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Merupakan pengembangan seseorang yang berupa ilmu pengetahuan atau keterampilan yang nantinya digunakan didalam bekerja, sehingga terdapat jenjang-jenjang yang ditetapkan berdasarkan kematangan seseorang dan kerumitan bahan yang diajarkan.

2. Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ )

Merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang mengundang perilaku untuk mengerjakan sesuatu tindakan tertentu, untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga

dalam motivasi kerja terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel karakteristik motif, karakteristik harapan, dan karakteristik insentif.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Perilaku yang ditampakkan dalam bekerja, dinilai berdasarkan aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan tujuan memperbaiki kinerja organisasi melalui kinerja karyawan.

## 2. Definisi Operasional

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka definisi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap yang berkelanjutan, ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara penyajian dari bahan ajar tersebut.

Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini yaitu:

1. Tingkat pendidikan dasar ( $X_{1,1}$ )

Tingkat pendidikan yang memberikan pengetahuan ketrampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat

2. Tingkat pendidikan menengah ( $X_{1,2}$ )

Tingkat 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

3. Tingkat pendidikan tinggi ( $X_{1,3}$ )

Tingkat pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional

b. Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya

dalam ketrampilan atau keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah

1. Motif ( $X_{2,1}$ )

Motif merupakan suatu dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas

2. Harapan ( $X_{2,2}$ )

Harapan merupakan suatu anggapan atau dugaan bahwa dengan dilakukannya suatu pekerjaan seseorang mungkin akan mencapai hasil yang diinginkannya.

3. Insentif ( $X_{2,3}$ )

Insentif merupakan suatu sasaran obyektif yang memberikan kepuasan terhadap kebutuhan dorongan atau keinginan seseorang.

c. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja

Merupakan penilaian yang didasari bagaimana hasil dari kinerja karyawan yang diukur dari tingkat pencapaiannya

2. Kuantitas kerja

Merupakan penilaian yang didasari bagaimana hasil dari kinerja karyawan yang diukur dari jumlah tugas yang mampu di selesaikannya

3. Ketepatan waktu

Merupakan penilaian yang didasari bagaimana hasil dari kinerja karyawan yang diukur dari tingkat pencapaiannya

**Tabel 1**  
**Konsep, Variabel, Indikator**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pendidikan	Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )	1. Pendidikan Dasar	1. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan
			2. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan beban pekerjaan
		2. Pendidikan Menengah	1. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan
			2. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan beban pekerjaan
		3. Pendidikan Tinggi	1. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan
			2. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan beban pekerjaan
Motivasi	Motivasi kerja karyawan (X <sub>2</sub> )	1. Motif	1. Pemenuhan kebutuhan.
		2. Harapan	1. Memperoleh pendapatan yang layak. 2. Memperoleh kepuasan dalam bekerja
		3. Insentif	1. Memperoleh tunjangan 2. Adanya fasilitas kerja yang mendukung
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar perusahaan
			2. Mutu Pelayanan kepada masyarakat
		2. Kuantitas Kerja	1. Kesesuaian jumlah pekerjaan dengan standar perusahaan
		3. Ketepatan Waktu	1. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan			

### 3. Skala Pengukuran

Prosedur Likert menjadi pilihan dalam pemberian pilihan terhadap kuisioner-kuisioner yang disebarakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti menurut pendapat Singarimbun dan Effendi (1989:111) yang dimaksud dengan skala Likert adalah cara pengukuran dengan menghadapkan responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban, untuk setiap pertanyaan tersedia lima pilihan jawaban. Oleh karena itu, kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah mempergunakan empat alternatif jawaban yang harus di pilih para responden dengan memberikan bobot yang sesuai dengan item yang disusun, maka jawaban dari pilihan kuisioner tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Sering
- b. Sering
- c. Cukup
- d. Jarang
- e. Sangat Jarang

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi, (1989:152) populasi adalah keseluruhan dari unit pengamatan yang cirri-cirinya akan diduga. Sedangkan, menurut Subagyo (1994:57) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi atau karyawan PT.PLN Malang adalah 255 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:149-150) menyebutkan ada 4 (empat) faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu penelitian adalah:

- Derajat keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi.
- Presisi yang dikehendaki dari penelitian.
- Rencana analisis.
- Tenaga, biaya dan waktu.

Tjiptono (2002:80), “sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari populasi dan diteliti secara rinci”. Arikunto (1998:117) “sampel adalah sebagian kegiatan atau wakil populasi yang diteliti”. Mengingat jumlah populasi yang ada di PT.PLN cabang Malang Cukup besar dan adanya keterbatasan kemampuan penulis dari segi waktu dan biaya, maka dalam penelitian ini perlu mengambil sampel. Rumus yang digunakan untuk menghitung sampel adalah rumus Slovin (dalam Umar, 2005:108) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan

Dari rumus diatas dapat ditentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak :

$$n = \frac{255}{1 + 225 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{255}{1 + 2,55}$$

$$n = 71,8 \text{ (namun disini peneliti mengambil 75)}$$

Berikut ini perincian jumlah sampel berdasarkan tingkat pendidikan yang dihitung melalui perkalian rasio jumlah karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang setiap unit kerja jumlahnya:



**Tabel 2**  
**Perincian Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Proses Perolehan	Jumlah sample
APJ Malang	94	$(94/255) \times 75$	$27,65 = 27$
UJ Malang	18	$(18/255) \times 75$	$5,29 = 5$
UP Malang Kota	9	$(9/255) \times 75$	$2,65 = 3$
UP Kebon Agung	10	$(10/255) \times 75$	$2,94 = 3$
UP Dinoyo	9	$(9/255) \times 75$	$2,65 = 3$
UP Blimbing	10	$(10/255) \times 75$	$2,94 = 3$
UPJ Batu	15	$(15/255) \times 75$	$4,41 = 4$
UPJ Lawang	12	$(12/255) \times 75$	$3,53 = 4$
UPJ Bululawang	14	$(14/255) \times 75$	$4,12 = 4$
UPJ Singosari	13	$(13/255) \times 75$	$3,82 = 4$
UPJ Kepanjen	18	$(18/255) \times 75$	$5,29 = 5$
UPJ Tumpang	12	$(12/255) \times 75$	$3,53 = 4$
UPJ Ngantang	7	$(7/255) \times 75$	$2,06 = 2$
UPJ Gondanglegi	14	$(14/255) \times 75$	$4,12 = 4$
<b>Jumlah</b>	<b>255</b>		<b>75</b>

**Sumber: Data sekunder diolah (2009)**

Untuk memudahkan penelitian maka metode sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu jenis *accidental sampling*. Metode *accidental sampling* merupakan prosedur *sampling* yang memilih sampel dari orang atau karyawan yang dijumpai pada waktu penyebaran kuisioner. Dalam penelitian ini yaitu Pegawai PT. PLN APJ Malang yang sedang melakukan aktivitas kerja di perusahaan. Berdasarkan pada penjelasan mengenai sampel, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang.

## E. Pengumpulan Data

### 1. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini adalah data dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan dari PT. PLN APJ Malang yang berkaitan dengan masalah tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini

yang digunakan sebagai data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

- b. Data Sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya, bisa berupa dokumen atau berkas yang didapat dari pihak lain. Dalam penelitian ini berupa sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, dan jumlah karyawan serta komposisinya. Data diperoleh dari PT. PLN (Persero) APJ Malang.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Dalam metode ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti antara lain:

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan yang ditemui secara langsung di perusahaan.

- b. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, digunakan untuk memperoleh data yang bersifat kompleks, sensitif atau kontroversial. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu karyawan PT. PLN APJ Malang.

- c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, memfotocopy atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada kaitannya dengan permasalahan dan menjadi perhatian dalam penelitian.

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau merekam berbagai informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah :

#### a. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan yang diajukan pada responden untuk memperoleh data primer.

#### b. Pedoman wawancara

Merupakan daftar pertanyaan yang diajukan langsung kepada pihak terkait sebagai sumber informasi sesuai dengan tujuan yang akan diteliti.

#### c. Dokumentasi

Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan dan lain sebagainya

### F. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Skala pengukuran bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam bentuk angka-angka yang kemudian diteliti untuk mendapatkan deskripsi empiris dari hubungan atau variabel-variabel yang diteliti tersebut.

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen *Skala Likert*. *Skala likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. (Sanusi, 2003:41). Skala reteng dapat pula diubah menjadi skala likert. (Bungin, 2005:137).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju diberi skor (5)
2. Setuju diberi skor (4)

3. Ragu-ragu diberi skor (3)
4. Tidak setuju diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju diberi skor (1)

Peneliti menggunakan lima faktor pengujian agar dapat mengetahui dengan jelas keberpihakan responden dan menghindari kecenderungan responden memilih jawaban yang ditengah.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

“Validitas” adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan.”(Arikunto, 2002:144)

Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada obyek yang diteliti. Untuk mengetahui ketepatan data maka diperlukan teknik uji validitas. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknis validitas internal yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Apabila nilai korelasi antar item masing-masing variabel dengan total skor atas keseluruhan item lebih besar dari harga kritisnya dengan taraf signifikan  $\delta = 0,05$  maka item tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya (valid). Sedangkan rumus yang digunakan untuk mengetahui harga validitas, yaitu dengan menggunakan rumus korelasi produk moment yaitu sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

x = Total variabel

(sumber : Arikunto, 2002:146)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan**

Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,327	0,000	Valid
X1.2	0,499	0,000	Valid
X1.3	0,352	0,000	Valid
X1.4	0,502	0,000	Valid

Data Primer diolah (2009)

Keterangan:

- X1.1 Tingkat Pendidikan sangat membantu dan berpengaruh dalam penyelesaian tugas.
- X1.2 Kesesuaian Pemberian tugas dari Perusahaan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki
- X1.3 Pemberian Kesempatan dari perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan pendidikan.
- X1.4 Kesesuaian jumlah gaji dengan pertimbangan tingkat pendidikan atau golongan karyawan.

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r lebih besar dari 0,3 atau dengan melihat signifikansinya, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut **valid**.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,661	0,000	Valid
X2.2	0,369	0,000	Valid
X2.3	0,454	0,000	Valid
X2.4	0,383	0,000	Valid
X2.5	0,719	0,000	Valid
X2.6	0,589	0,000	Valid
X2.7	0,399	0,000	Valid
X2.8	0,607	0,000	Valid

Data Primer diolah (2009)

Keterangan:

- X2.1 Kesesuaian pendapatan dengan tingkat beban pekerjaan yang diberikan
- X2.2 Keluarga dan masyarakat menilai baik menilai baik atas pekerjaan anda di dalam perusahaan ini
- X2.3 Pemberian Kesempatan dari perusahaan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas.
- X2.4 Atasan langsung sering memberikan respon baik terhadap prestasi ataupun kesalahan kerja
- X2.5 Adanya kesempatan dalam pengembangan karier pada perusahaan atau adanya peluang promosi apabila karyawan bekerja dengan baik

- X2.6 Adanya jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas.  
 X2.7 Lingkungan tempat bekerja menerima dengan baik  
 X2.8 Adanya kebijakan perusahaan tentang pensiun dan program tunjangan khusus selalu diterima oleh anda membuat semangat kinerja baik

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  lebih besar dari 0,3 atau dengan melihat signifikansinya, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut **valid**.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,696	0,000	Valid
Y.2	0,659	0,000	Valid
Y.3	0,738	0,000	Valid
Y.4	0,372	0,000	Valid

Data Primer diolah Peneliti (2009)

Keterangan:

- Y.1 Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan selalu ditetapkan dengan standar  
 Y.2 Anda selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai pada waktunya  
 Y.3 Mutu dari hasil kerja sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan  
 Y.4 Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  lebih besar dari 0,3 atau dengan melihat signifikansinya, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut **valid**.

## 2. Uji Reliabilitas

Keandalan (*reliabilitas*) sangat penting untuk mempelajari hubungan antar variabel. Menurut Djamaludin Ancok dalam Singarimbun dan Effendi, Ed, 1995: 140) yang menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu alat pengukur dapat dikatakan reliable bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif konsisten.

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, (Arikunto, 2002:171) yaitu :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_{total}^2} \right]$$

Dengan keterangan :

$r_{11}$  = Jumlah item

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Menurut Tull dan Hakwin (1993 : 316) mengemukakan bahwa *coefisien alpha can range from 0 to 1. A value of 0,6 or less is usually viewed as unsatisfactory.* Yang artinya koefisien alpha dapat berkisar dari 0 hingga 1. sedangkan nilai 0,6 atau kurang dari 0,6 mengidentifikasi reliabilitas konsistensi yang tidak memuaskan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu data dapat diterima apabila nilai alpha diatas 0,6 atau 60%.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Koefisien realibilitas (r)	Keterangan
X <sub>1</sub> (Tingkat Pendidikan)	0,637	Reliabel
X <sub>2</sub> (Motivasi)	0,805	Reliabel
Y. (Kinerja karyawan)	0,791	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Keterangan:

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>)
2. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)
3. Variabel Terikat (Y)

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha atau r alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel untuk pengujian selanjutnya.

## F. Metode Analisis Data

### 1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi dari karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka digunakan F-test dengan rumus (Sudjana, 2003:108) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

dimana :

F = pendekatan distribusi probabilitas

R = koefisien determinan berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sample

Prediksi variabel bebas untuk variabel tergantung adalah tepat jika memenuhi syarat :

$H_0: \rho = 0$ ; berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat

$H_0: \rho \neq 0$ ; berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Secara simultan, variabel-variabel bebas (Tingkat Pendidikan dan Motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan PT. PLN Malang).

$H_a$  : Secara Simultan, variabel-variabel bebas (Tingkat Pendidikan dan Motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan PT. PLN APJ Malang)



Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $\alpha$  0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig ( $0,05 \leq Sig$ ), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. PLN Malang (Y).
- 2) Jika nilai  $\alpha$  0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq Sig$ ), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. PLN Malang (Y).

## 2. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t (Sudjana, 2003:111) :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

keterangan:

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = standar error koefisien regresi

Apabila nilai  $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$  atau  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 = 0$$

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Secara parsial, variabel-variabel bebas (Tingkat Pendidikan dan Motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan PT. PLN Malang).

$H_a$  : Secara parsial, variabel-variabel bebas (Tingkat pendidikan dan Motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( Kinerja Karyawan PT. PLN Malang)

Kriteria penilaian dari hasil uji t ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai probabilitas  $\geq$  nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kinerja Karyawan PT. PLN Malang (Y)
- b) Apabila nilai probabilitas  $\leq$  nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. PLN Malang (Y).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Dajan, 1986:325):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- |                  |                                             |
|------------------|---------------------------------------------|
| Y                | = Variabel dependen (kinerja)               |
| a, $b_1$ , $b_2$ | = Koefisien                                 |
| $X_1$            | = Variabel independen (Pendidikan karyawan) |
| $X_2$            | = Variabel independen (Motifasi karyawan)   |

### 4. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian, responden yang diteliti, serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang telah dikumpulkan selanjutnya diedit dan ditabulasikan dalam

tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden (orang) maupun dalam angka persentase.

### 5. Variabel yang Paling Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan diketahui dari kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang memiliki kontribusi besar adalah yang paling dominan pengaruhnya. Nilai kontribusi diperoleh dari korelasi sederhana dikuadratkan atau koefisien determinasi regresi sederhana.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya PLN

###### a. Kapan Listrik Bersinar di Indonesia

Menurut berbagai keterangan yang ditemukan, listrik mulai bersinar di Indonesia pada akhir abad ke-19 jaman pemerintahan Hindia Belanda.

Pembangunan kelistrikan di wilayah terjadi sebagai berikut:

1. Elektrifikasi di wilayah kota Batavia tahun 1893
2. Elektrifikasi di wilayah kota Medan tahun 1903
3. Elektrifikasi di wilayah kota Surabaya tahun 1907

###### b. Beberapa Perusahaan Listrik Jaman Hindia Belanda

Menurut catatan pendirian perusahaan listrik belanda di Indonesia terjadi sebagai berikut:

1. Perusahaan listrik NV NIGM ( berubah menjadi NV OGEM)
2. Perusahaan listrik NV ANIEM
3. Perusahaan listrik NV GEBEO
4. Perusahaan listrik ELECTRA
5. Perusahaan listrik SEM
6. Perusahaan listrik OJEM
7. Berdiri dan beroperasinya perusahaan listrik EMR

###### c. Perusahaan Listrik Jaman Jepang

Perusahaan listrik Belanda yang berada di Indonesia pada jaman pendudukan Jepang oleh angkatan darat Jepang dijadikan perusahaan listrik Jepang dengan nama sebagai berikut:

1. Jawa Denki Yogyokosha kantor pusat di Jakarta
2. Seibu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Barat
3. Chobu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Tengah
4. Tobu Jawa Denki Sha di wilayah Jawa Timur
5. Cabang-cabang perusahaan listrik tetap seperti semula

d. Perusahaan Listrik Setelah Proklamasi Kemerdekaan

Pengambilan pimpinan perusahaan listrik pertama-tamaterjadi pada tanggal 21 September 1945 di pusat Jakarta oleh kesatuan aksi karyawan listrik, setelah gagalnya rapat tanggal 19 September 1945 dan dalam hari berikutnya pengambilalihan meluas ke daerah lainya seperti perusahaan listrik Surabaya, Semarang, Bandung, Yogyakarta dan berbagai kota lainya di pulau Jawa maupun di Luar Jawa.

Setelah penyerahan kedaulatan dari pemerintah Belanda kepada RIS, perusahaan listrik Belanda kecuali pembangk tenaga listrik LWB tetap dikuasai pemerintah RI dengan nama PLN

e. Nasionalisasi Perusahaan Listrik Indonesia

Tuntutan nasionalisasi perusahaan listrik belanda merupakan salah satu program organisasi bruh (SBLGI) Non-Vark Sentral. Pelaksanaan nasionalisasi terhadap perusahaan listrik NV OGEM untuk Jakarta dan Cirebon terjadi pada tanggal 1 Januari 1954, dan terhadap NV ANIEM terjadi pada tanggal 1 November 1954 untuk kelistrikan wilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah. Setelah keduanya keduanya dinasionalisasikan maka dibentuklah PENUDITEL

f. Perkembangan Organisasi

Perusahaan listrik yang diambil alih pada tahun 1957 leh pemerintah dimasukkan dalam badan pimpinan umum perusahaan listrik berdasarkan UU No. 16/I/20 tgl 10 Mei 1961. Pada tahun 1965 Struktur organisasi PLN di wilayah ditetapkan menjadi 14 kesatuan wilayah yaitu:

1. 12 PLN Eksploitasi Distribusi
2. 1 PLN Eksploitasi pembangkitan
3. 1 PLN Gas

Tahun 1965 dengan peraturan No. 9/PRT/1964 BPU PLN dibekukan, dengan peraturan No. 1/PRT/1965 dua perusahaan listrik dan gas menjadi

1. Perusahaan Listrik Negara
2. Perusahaan Gas Negara

Dengan keputusan PUTL No. 1/PRT/1973 PLN berubah menjadi perusahaan umum listrik negara yang memiliki wewenang tunggal. Perusahaan negara dibentuk pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan dan mendistribusikan tenaga listrik di seluruh wilayah RI.

## 2. PT. PLN (Persero) Area Malang

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang terletak pada jl. Basuki Rahmat No. 100 Malang. Lokasi tersebut sangat strategis karena berada di tengah-tengah kota. Di sebelah timur terdapat taman rekreasi Senaputra, sebelah barat terdapat kantor polresta Malang, sebelah utara terdapat RSU Syaiful Anwar dan sebelah selatan terdapat BCA Malang

Bentuk badan hukum dari PT.PLN (Persero) area pelayanan Malang adalah BUMN dan berdasarkan PP RI No. 17/1990 ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negara. Selanjutnya berdasarkan PP No.23/1994 ditetapkan sebagai PT. (Persero), karena mempunyai cabang maka berdasarkan keputusan direksi No 001.K/030/DIR 1994 terhitung mulai tanggal 1 agustus 1994 PLN cabang Malang berubah menjadi PT. (Persero), dan pada tahun 2001 cabang berubah menjadi area pelayanan.

Misi dari PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan kontribusi dan pembangunan nasional.
- b. Melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat.
- c. Mempertahankan kepentingan stakeholder.
- d. Menjaga kualitas produk.
- e. Memuaskan pelanggan.

Sedangkan Visi dari PT. PLN (Persero) adalah:

- a. Mempertahankan posisi sebagai market leader.
- b. Mewujudkan perusahaan setara kelas dunia.
- c. SDM yang profesional.
- d. Aktivitas usaha akrab lingkungan.

Sesuai dengan visi dan misi tersebut maka mulai januari 2001 PT. PLN (Persero) area Malang mengadakan restrukturisasi. Hal ini dilakukan karena PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya BUMN yang bergerak dalam

penyediaan jasa tenaga listrik, sehingga harus mempersiapkan diri dalam menyongsong era pasar bebas yang semakin dekat. Selain itu saat ini terjadi pula persaingan yang ketat diantara BUMN yang ada.

Pengembangan bisnis dilakukan dengan berpedoman pada konsep retail dan wire, dimana retail menekankan pada aktivitas bisnis berorientasi pelanggan dan wire memfokuskan pada pengembangan jaringan fisik untuk mendukung layanan bagi pelanggan.

Dari sisi retail kegiatan dilaksanakan oleh Area Pelayanan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kecepatan layanan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi proses bisnis yang saling berkaitan. Model pelayanan yang dibangun adalah one stop service. Dari sisi wire kegiatan dilaksanakan oleh Area Jaringan dengan tujuan menjaga mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik.

Dengan didukung oleh aplikasi sistem informasi yang berbasis teknologi mutakhir, menjadikan sistem pelayanan pelanggan PLN Disjaya & Tangerang menjadi lebih mudah, sehingga pelanggan dapat menikmati kemudahan-kemudahan proses pelayanan seperti :

- a. Komunikasi antara Area Pelayanan (AP) dan Area Jaringan (AJ), serta tempat pembayaran (bank), sehingga program pelayanan satu atap (one stop services) dapat dengan mudah dilaksanakan.
- b. Pelanggan dapat mengetahui/monitor status rekening (berjalan atau tunggakan) secara online melalui aplikasi info rekening yang tersedia.
- c. Penelusuran data lebih mudah, terutama jika ada complaint dari pelanggan.

Sesuai dengan visi PLN, yaitu menjadi perusahaan pelayanan berkelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani, PT PLN (Persero) terus berusaha meningkatkan kualitas manajemen mutu dan memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pelanggannya. Berkat keseriusan menjalankan proses bisnisnya, PT PLN (Persero) berhasil dalam meningkatkan prestasi kerja dan mendapatkan beberapa penghargaan, diantaranya:

- a. Memperoleh Sertifikat ISO 9001: 2000 oleh sepuluh unit Area Pelayanan (APL) dan Area Jaringan (AJ) di akhir Desember 2004 oleh Badan Sertifikasi SAI Global Indonesia (SAI Global) dan PT PLN (Persero) Jasa Sertifikasi. Pemberian sertifikat ISO 9001: 2000 diberikan sehubungan dengan prestasi yang telah dicapai oleh unit Area Pelayanan di bidang pelayanan pelanggan, pembacaan meter, pembuatan rekening, pembukuan pelanggan, penagihan dan pengawasan kredit.
- b. Di Bulan Maret 2005, berdasarkan riset yang dilakukan oleh Quadrant Positioning and Branding, Call Center 123 PLN Distribusi Jakarta dan Tangerang memperoleh penghargaan sebagai call center terbaik pada kategori perusahaan public service oleh Majalah Marketing dan Center of Customer Satisfaction & Loyalty.

Adapun tujuan dari PT. PLN (Persero) antara lain:

- a. Korporatisasi (kelayakan keuangan) sebagai perusahaan yang mandiri
- b. Transparansi/akuntabilitas dalam bidang peran, tugas, tanggung jawab & wewenang
- c. Peningkatan efisiensi dan pengembangan usaha

Sasaran PT.PLN area Malang antara lain:

- a. Menyiapkan Strategi Unit Bisnis menjadi anak perusahaan yang mandiri.
- b. Meningkatkan Customer Value, Share holder Value dan Employee Value.
- c. Meningkatkan kompetensi dan efektifitas kinerja SDM.
- d. Mengupayakan penerapan tarif tenaga listrik sesuai dengan nilai ekonominya (Customer Oriented Company)
- e. Menyediakan tenaga listrik dengan jumlah dan kualitas yang memadai sesuai dengan kaidah bisnis yang wajar.

### 3. Logo PT. PLN (Persero)

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



**Gambar 3**  
**Simbol PT. PLN (Persero)**



a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki insan yang berkarya di perusahaan ini



b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan

kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapitanganan perkembangan jaman.



#### c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oteh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.



#### 4. Struktur Organisasi

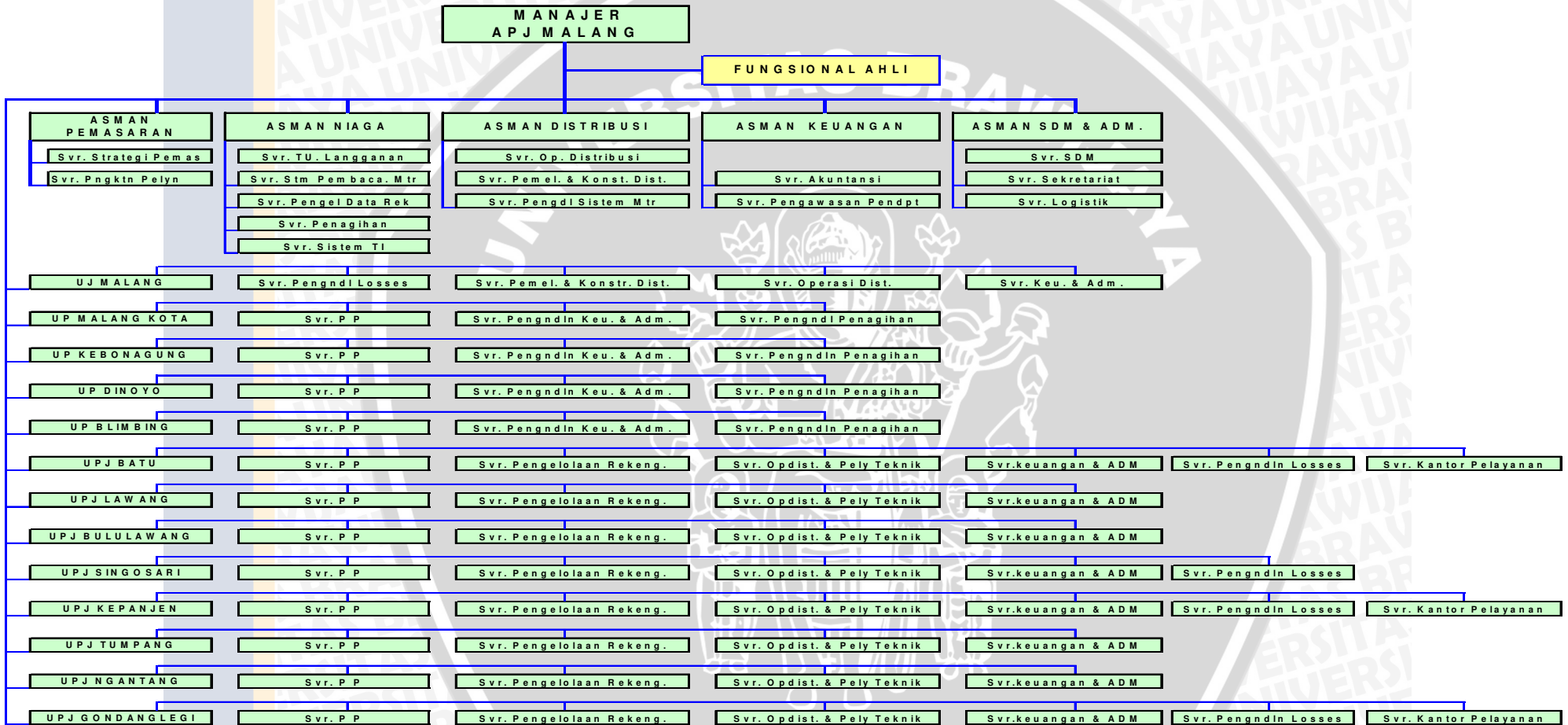
Struktur organisasi adalah suatu susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, Maka dalam memperlancar pelaksanaan tugas dan wewenang yang sesuai denga bidangnya unit dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Malang meliputi:

- a. Unit Jaringan Malang
- b. Unit Pelayanan Malang kota
- c. Unit Pelayanan Kebon Agung
- d. Unit Pelayanan Dinoyo
- e. Unit Pelayanan Blimbing
- f. Unit Pelayanan dan Jaringan Batu
- g. Unit Pelayanan dan Jaringan Lawang
- h. Unit Pelayanan dan Jaringan Bululawang
- i. Unit Pelayanan dan Jaringan Singosari
- j. Unit Pelayanan dan Jaringan Kepanjen
- k. Unit Pelayanan dan Jaringan Tumpang
- l. Unit Pelayanan dan Jaringan Ngantang
- m. Unit Pelayanan dan Jaringan Gondanglegi

Adapun struktur organisasi dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malanga dalah Sebagai Berikut :



PT PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN MALANG



Gambar 4  
Struktur Organisasi PT. PLN APJ Malang

*Job description* dari struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Malang secara bagian antara lain:

a. Area Pelayanan dan Jaringan

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat Laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan, tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit. Area Pelayanan terdiri atas:

1. Bagian Pemasaran

Bertanggungjawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial.

Untuk mealaksanakan tanggungjawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian pemasaran mempunyai fungsi:

- a) Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan didaerah kerja APJ maupun dimasing-masing unit asuhannya.
- b) Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
- c) Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial (PMTT)

2. Bagian Niaga

Bertanggungjawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian niaga mempunyai fungsi:

- a) melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan / calon pelanggan.
- b) Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS)
- c) Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter
- d) Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

### 3. Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinuitas pelayanan dengan mutuan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai perusahaan energi yang efisien.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian distribusi mempunyai fungsi:

- a) menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
- b) menyusun SOP dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi
- c) menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi
- d) mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan

### 4. Bagian Keuangan

Bertanggung jawab dalam pencatatan dan pembukuan aset, perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan dengan prosedur

administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan pendapatan dan anggaran yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

- a) melaksanakan pencatatan dan pembukaan aset
- b) melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait
- c) menyusun RAO / UAI sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada
- d) mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi
- e) mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
- f) melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya
- g) menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya
- h) menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan

#### 5. Bagian SDM dan Administrasi

Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi Sumber Daya Manusia, pengolahan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

- a) mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan
- b) melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada
- c) menyusun dan memelihara Data Induk Kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM

- d) melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM
- e) merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretarian, umum dan khusus
- f) mengatur menyelesaikan masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal
- g) mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan
- h) menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan Administrasi

b. Area Jaringan

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan penjualan tenaga listrik, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk untuk mencapai kinerja unit. Area Jaringan terdiri dari:

1. Bagian Perencanaan dan Kosntruksi

- a) Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, untuk menjamin tercapainya keandalan pasokan energi listrik.
- b) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem.
- c) Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan.
- d) Membuat data peta jaringan (mapping) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan.
- e) Melaksanakan evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.
- f) Melaksanakan konstruksi jaringan distribusi dan administrasi pekerjaan.





- g) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian perencanaan dan konstruksi

## 2. Bagian Sumbangan Pelanggan

Bertanggung jawab dalam pengembangan pelayanan pelanggan melalui pelaksanaan pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan dan keakuratan APP untuk menjamin tercapainya akurasi pemakaian energi listrik.

## 3. Bagian Carter dan Tagihan Listrik

Bertanggung jawab dalam kegiatan pembacaan meter dan pembuatan tagihan listrik untuk menjamin keakuratan hasil baca meter dan tagihan listrik.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian cater dan tagihan listrik mempunyai fungsi:

- a) mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas pembacaan meter
- b) melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan ketentuan yang ada
- c) mengelola pembuatan tagihan listrik
- d) menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian cater dan tagihan listrik

## 4. Bagian Pengendalian Pendapatan

Bertanggung jawab dalam kegiatan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapatan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian pengendalian pendapatan mempunyai fungsi:

- a) mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib
- b) melakukan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pengelolaan piutang

- c) menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian pengendalian pendapatan

#### 5. Bagian Keuangan

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan sesuai dengan prosedur administrasi dan akuntansinya. Untuk menjamin pelestarian anggaran dan pendapatan yang efektif dan efisien dengan peningkatan kinerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

- a) mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
- b) menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan perbaikannya
- c) menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian kepegawaian

### B. Gambaran Umum Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang merupakan sampel dari keseluruhan jumlah karyawan tetap PT. PLN Area Pelayanan Jaringan Malang yang berjumlah 255 orang. Para responden diberikan daftar pertanyaan yang terkait dengan konsep variabel tingkat pendidikan dan motivasi. Sebanyak 75 kuisioner telah disebarkan dan telah dikembalikan serta telah terisi. Gambaran umum responden diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian tersebut, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	54	72
2.	Perempuan	21	28
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah 2009

Dalam penelitian ini jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 54 orang, atau 72%. Sedangkan 21 orang lainnya, atau 28% adalah berjenis kelamin perempuan.

## 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Jumlah Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Kurang dari 25 tahun	9	12
2.	26-30 tahun	20	26,7
3.	31-35 tahun	25	33,5
4.	36-40 tahun	12	16
5.	40-45 tahun	7	9,4
6.	Di atas 45 tahun	2	2,4
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah 2009

Berdasarkan data di atas jumlah responden terbesar adalah pada usia 31-35 tahun dengan jumlah 25 orang (33,5%), disusul responden berusia 26-30 tahun dengan jumlah 20 orang (26,7%), di urutan ketiga responden berusia 36-40 tahun dengan jumlah 12 orang (16%), di urutan keempat responden berusia <25 tahun dengan jumlah 9 orang (12%), dan kemudian dilanjutkan responden berusia 40-45 tahun dengan jumlah 7 orang (9,4%). Dan yang terendah adalah diatas 45 tahun dengan jumlah 2 orang (2,4%).

## 3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	Tamat SD	0	0
2.	Tamat SMP	2	2,7
3.	Tamat SMA	30	40
4.	Sarjana/ S1	43	57,3
5.	Pasca Sarjana S2/ S3	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah 2009

Berdasarkan data di atas jumlah responden terbesar berpendidikan terakhir berturut-turut sebagai berikut: tamatan S1 dengan jumlah 43 orang (57,3%), disusul tamatan SMU dengan jumlah 30 orang (40%), di urutan ketiga tamat SMP 2 orang (2,7%) tamat pasca sarjana (S2/S3) dan tamat SD dengan jumlah 0. Hal ini berarti karyawan PLN yang terbesar rata-rata memiliki pendidikan terakhir S1

### C. Analisis Data dan Interpretasi

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami dan diinterpretasikan, yang biasanya menyajikan ringkasan penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel yang diangkat, yaitu variabel bebas tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel bebas motivasi ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ). Agar variabel dapat terdeskriptifkan maka hasil rata-rata skor di kelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- Skor terendah = 1
- Skor tertinggi = 5
- Jumlah kelas = 5

Atas dasar rentang skor diatas maka interval yang di peroleh = (skor tertinggi – skor terendah) / jumlah kelas =  $(5-1) / 5 = 0,8$ . Sehingga dapat di tentukan interval dari masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

- a. 1,00 – 1,80 = sangat rendah /sangat kecil
- b. 1,81 – 2,61 = rendah / kecil
- c. 2,62 – 3,42 = cukup
- d. 3,43 – 4,23 = tinggi / besar
- e. 4,24 – 5,04 = sangat tinggi / sangat besar

Distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item dan rata-rata skor untuk tiap-tiap variabel dengan menggunakan skala campuran hasil transformasi (Ordinal dan Interval), yaitu :

- a. Skor 1 = untuk jawaban sangat tidak setuju
- b. Skor 2 = untuk jawaban tidak setuju
- c. Skor 3 = untuk jawaban ragu-ragu
- d. Skor 4 = untuk jawaban setuju
- e. Skor 5 = untuk jawaban sangat setuju

Pada analisis statistik deskriptif ini berturut-turut akan disajikan tentang tingkat pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) APJ Malang.

**a. Variabel Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 10**

**Distribusi Frekuensi variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1			1	1,3	21	28	34	45,3	19	25,4	3,96
2	X1.2	3	4	10	13,3	19	25,3	39	52	4	5,4	3,44
3	X1.3	1	1,3	6	8	9	12	32	42,7	27	36	4,08
4	X1.4	1	1,3	15	20	21	28	30	40	8	10,7	3,44
Mean											3,73	

Sumber: Data Primer (2009)

**Keterangan:**

- X1.1 Tingkat Pendidikan sangat membantu dan berpengaruh dalam penyelesaian tugas.
- X1.2 Kesesuaian Pemberian tugas dari Perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki
- X1.3 Kesesuaian tingkat pendidikan dengan banyaknya tugas dari perusahaan
- X1.4 Kesesuaian jenis-jenis tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat pendidikan.

Dari tabel distribusi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tingkat pendidikan sangat membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan ( $X_{1.1}$ ) adalah sebanyak 34 responden (45,3%), 21 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, 19 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kesesuaian pemberian tugas tugas dari perusahaan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki ( $X_{1.2}$ ) sebanyak 39 responden (52%), 19 responden (25,3%) menyatakan ragu-ragu, 10 responden (13,3%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (1,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kesesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki dengan banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan ( $X_{1.3}$ ) sebanyak 32 responden (42,7%), 27 responden (36%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (12%) menyatakan ragu-ragu, 6 responden (8%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

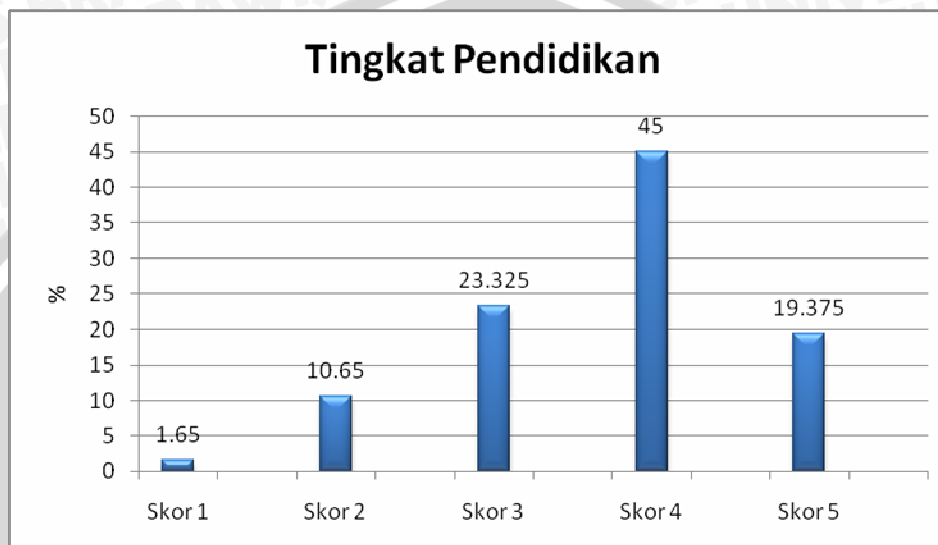
Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan kesesuaian jenis-jenis tugas yang diberikan dengan tingkat pendidikan ( $X_{1.4}$ ) sebanyak 30 responden (40%), 21 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, 15 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (10,7%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (4%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dapat diketahui nilai rata – rata 3,73 yang artinya bahwa sebagian responden menyatakan bahwa tingkat pendidikan di PT. PLN

(Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang baerpengaruh terhadap kinerja namun pengaruhnya kecil.

**Gambar 5**

**Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan**



Dari histogram distribusi frekuensi di atas, memberikan gambaran secara umum bahwa rata-rata responden memberikan penilaian setuju atau baik mengenai motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Mereka beranggapan bahwa dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi maka kinerja karyawan sebuah perusahaan akan dapat tercipta dengan baik.

**b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 11**  
**Distribusi Frekuensi variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	3	4	22	29,3	16	21,3	26	34,7	8	10,7	3,25
2	X2.2	2	2,7	6	8	24	32	29	38,6	14	18,7	3,71
3	X2.3			9	12	13	17,3	31	41,4	22	29,3	3,97
4	X2.4					9	12	48	64	18	24	4,23
5	X2.5	6	8	7	9,3	24	32	31	41,4	7	9,3	3,47
6	X2.6			5	6,7	30	40	29	38,6	11	14,7	3,75
7	X2.7	6	8	5	6,7	13	17,3	40	53,3	11	14,7	3,76
8	X2.8			15	20	16	21,3	34	45,3	10	13,4	3,68
											Mean	3,73

Sumber :Data Primer Diolah (2009)

**Keterangan:**

- X2.1 Kesesuaian pendapatan dengan tingkat beban pekerjaan yang diberikan
- X2.2 Keluarga dan masyarakat menilai baik menilai baik atas pekerjaan anda di dalam perusahaan ini
- X2.3 Pemberian Kesempatan dari perusahaan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas.
- X2.4 Atasan langsung sering memberikan respon baik terhadap prestasi ataupun kesalahan kerja
- X2.5 Adanya kesempatan dalam pengembangan karier pada perusahaan atau adanya peluang promosi apabila karyawan bekerja dengan baik
- X2.6 Adanya jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas.
- X2.7 Lingkungan tempat bekerja menerima dengan baik
- X2.8 Adanya kebijakan perusahaan tentang pensiun dan program tunjangan khusus selalu diterima oleh anda membuat semangat kinerja baik

Dari tabel distribusi variabel tingkat pendidikan (X<sub>2</sub>) didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Kesesuaian pendapatan dengan tingkat beban pekerjaan yang diberikan (X<sub>2.1</sub>) adalah sebanyak 26 responden (34,7%), 22 responden (29,3%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (21,3%) menyatakan ragu - ragu, 6 (8%) responden tidak setuju dan 2 (2,7%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Keluarga dan masyarakat menilai baik menilai baik atas pekerjaan anda di dalam perusahaan ini (X<sub>2.2</sub>) sebanyak 29 responden (38,6%), 24 responden (32%)



menyatakan ragu-ragu, 14 responden (18,7%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (1,3%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Pemberian Kesempatan dari perusahaan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas. ( $X_{2.3}$ ) sebanyak 31 responden (41,4%), 22 responden (29,3%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (17,3%) menyatakan ragu – ragu, 9 responden (12%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Atasan langsung sering memberikan respon baik terhadap prestasi ataupun kesalahan kerja ( $X_{2.4}$ ) sebanyak 48 responden (64%), 18 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (12%) menyatakan ragu - ragu, tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Adanya kesempatan dalam pengembangan karier pada perusahaan atau adanya peluang promosi apabila karyawan bekerja dengan baik ( $X_{2.5}$ ) sebanyak 31 responden (41,4%), 24 responden (32%) menyatakan ragu -ragu, 7 responden (9,3%) menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, 6 responden (8%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Adanya jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas ( $X_{2.6}$ ) sebanyak 29 responden (38,6%), 30 responden (40%) menyatakan ragu - ragu, 11 responden (14,7%) menyatakan sangat setuju, 5 responden ( 6,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

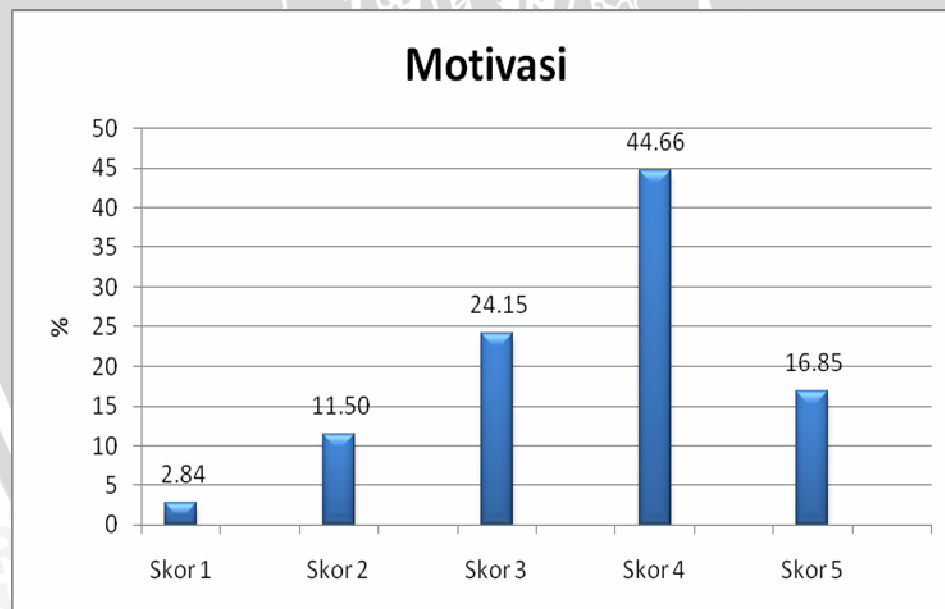
Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Lingkungan tempat bekerja menerima dengan baik ( $X_{2.7}$ ) sebanyak 40 responden (53,3%), 13 responden (17,3%) menyatakan ragu -ragu, 11 responden (14,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden (8%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan 5 responden (6,7%) tidak setuju.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Adanya kebijakan perusahaan tentang pensiun dan program tunjangan khusus selalu

diterima oleh anda membuat semangat kinerja baik ( $X_{2.8}$ ) sebanyak 34 responden (45,3%), 16 responden (21,3%) menyatakan ragu-ragu, 15 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (13,4%) menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dapat diketahui nilai rata – rata 3,73 yang artinya bahwa sebagian responden menyatakan bahwa Motivasi di PT. PLN (Persero) APJ Malang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 6**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**



Dari histogram distribusi frekuensi di atas, memberikan gambaran secara umum bahwa rata-rata responden memberikan penilaian yang baik mengenai motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Mereka beranggapan bahwa dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan sebuah perusahaan akan dapat tercipta dengan baik..

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 12**  
**Distribusi Frekuensi variabel Kinerja karyawan(Y)**

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	y1	0	0.00%	11	14.67%	23	30.67%	30	40.00%	11	14.67%	3.53
2	y2	0	0%	12	16.00%	29	38.67%	28	37.33%	6	8.00%	3.37
3	y3	0	0.00%	12	16.00%	14	18.67%	33	44.00%	16	21.33%	3.71
4	y4	2	2.67%	32	42.67%	19	25.33%	13	17.33%	9	12.00%	2.93
Mean											3.39	

Sumber :Data Primer Diolah (2009)

**Keterangan:**

- Y.1 Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan selalu ditetapkan dengan standar
- Y.2 Anda selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai pada waktunya
- Y.3 Mutu dari hasil kerja sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan
- Y.4 Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari tabel distribusi variabel Kinerja Karyawan (Y) didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan selalu ditetapkan dengan standar (Y.1) adalah sebanyak 30 responden (40%), 23 responden (30,67%) menyatakan ragu-ragu, 11 responden (14,67%) menyatakan sangat setuju dan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan Ragu - ragu dengan pernyataan Anda selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai pada waktunya (Y.2) sebanyak 29 responden (38,67%), 28 responden (37,33%) menyatakan setuju, 12 responden (16%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (8%) menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

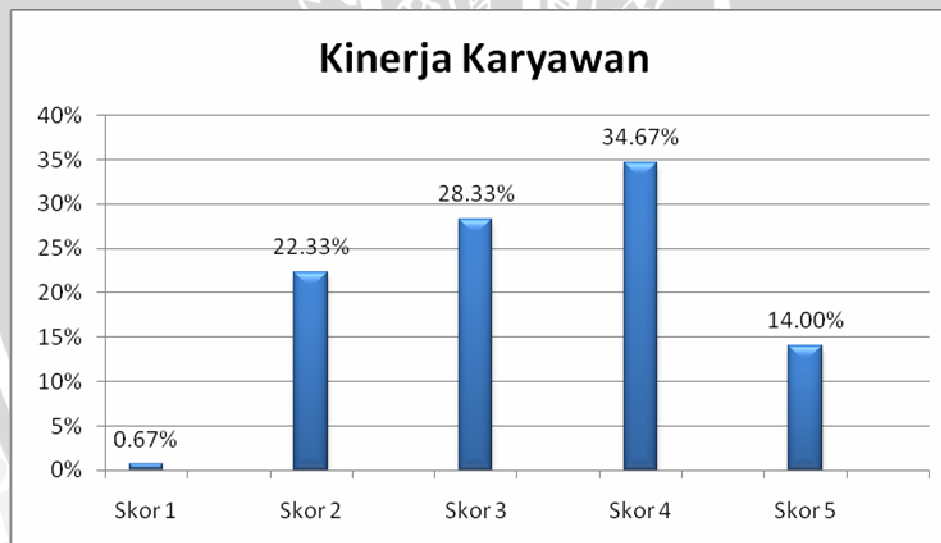
Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan Mutu dari hasil kerja sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan (Y.3) sebanyak 33 responden (44%), 16 responden (21,33%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (18,67%) menyatakan ragu-ragu, 12 responden (16%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan Tidak setuju dengan pernyataan Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y<sub>4</sub>) sebanyak 32 responden (42,67%), 19 responden (25,33%) menyatakan ragu-ragu, 13 responden (17,33%) menyatakan setuju, 9 responden (12%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (2,67 %) yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai rata – rata 3,39 yang artinya bahwa sebagian responden menyatakan bahwa Kinerja Karyawan di PT.PLN Malang dirasakan sudah baik

**Gambar 7**

**Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**



Dari histogram distribusi frekuensi di atas, memberikan gambaran secara umum bahwa rata-rata responden memberikan nilai setuju terhadap pengaruh yang dirasakan terhadap kinerja dari tingkat pendidikan dan motivasi. Dan responden juga memberikan nilai bahwa kinerja pada PT. PLN sudah tercipta dengan baik.

## 2. Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas Tingkat pendidikan dan Motivasi dengan variabel terikat kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) APJ Malang.

Dalam Pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil regresi dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 13**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	$\alpha$	Sig.t	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,328	0,05	0,000	H0 ditolak
Motivasi (X2)	0,559		0,000	H0 ditolak
Konstanta	: -2,195			
R square	: 0,565			
Adjusted R Square	: 0,553			
F hitung	: 46,684			
Sig. F	: 0,000			

Dari data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan rumus:

$$Y = -2,195 + 0,328X_1 + 0,559X_2 + 2,03465e$$

Penjelasan dari fungsi regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

- Jika X1 berubah dengan satu satuan maka Y akan berubah sebesar 0,328 satuan, dengan menganggap X2 konstan.
- Jika X2 berubah dengan satu satuan maka Y akan berubah sebesar 0,559 satuan, dengan menganggap X1 konstan..

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,553 dapat disimpulkan bahwa secara simultan

mempunyai pengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja karyawan dan 43,5% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain diluar penelitian ini.

Dengan demikian  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi dengan kinerja karyawan ditolak sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di terima.

#### D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat 2 buah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Pengaruh variabel bebas (Tingkat pendidikan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan kemudian Pengaruh variabel bebas (Tingkat pendidikan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) parsial Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang dalam tabel 14 sebagai berikut:

##### 1. Uji Serempak/Uji F

Pengujian terhadap hipotesis uji serempak/uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel tingkat pendidikan dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang yang dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 14**  
**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis	Nilai	Status
Variabel Tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Sig F = 0,000 $\alpha$ = 0,05	$H_0$ ditolak

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai sinifikansi F-nya = 0,000. Karena tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan demikian  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di terima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan Tingkat pendidikan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT.PLN Malang.

**Tabel 15**  
**Pengaruh secara parsial Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Variabel bebas	Variabel terikat	Koefisien Regresi	$\alpha$	Nilai Sig t	Hipotesis
Tingkat pendidikan (X1)	Kinerja Karyawan	0,328	0,05	0,000	Ho ditolak
Motivasi (X2)		0,559		0,000	Ho ditolak

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

### a. Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai sinifikansi t-nya 0,000. Karena tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, maka hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan kinerja karyawan ditolak sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan kinerja Karyawan diterima. Secara rinci hasil analisis dapat dilihat pada lampiran hasil penelitian.

### **b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi t-nya 0,000. Karena tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, maka hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja Karyawan ditolak sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja karyawan diterima. Secara rinci hasil analisis dapat dilihat pada lampiran hasil penelitian. Dalam hal ini pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan dengan pendidikan.

### **3. Variabel yang Paling Dominan**

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan diketahui dari kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang memiliki kontribusi besar adalah yang paling dominan pengaruhnya. Nilai kontribusi diperoleh dari korelasi sederhana dikuadratkan atau koefisien determinasi regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa sub variabel dari variabel bebas, Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Dimana Karyawan menilai sendiri bahwa mereka merasa dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan karena termotivasi oleh berbagai hal antara lain pendapatan yang diterima oleh Karyawan sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan, keluarga dan masyarakat menilai baik atas pekerjaan Bapak/Ibu karyawan dalam perusahaan ini, disini Karyawan diberi kesempatan oleh perusahaan untuk bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas, selain hal itu atasan langsung sering memberikan respon baik terhadap prestasi ataupun kesalahan kerja, karyawan juga diberi kesempatan dalam pengembangan karier pada perusahaan, adanya jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas, lingkungan tempat karyawan bekerja menerima karyawan dengan baik. Dan yang terakhir kebijakan mengenai program tunjangan dan pensiun pada perusahaan sangat membantu karyawan.



Berbagai macam penilaian tersebut lah yang membuat karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Ini bukan berarti bahwa pendidikan tidak mempunyai pengaruh. Dalam hal ini pendidikan mempunyai pengaruh positif namun pengaruhnya kecil dibandingkan dengan motivasi.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa Dari tabel Variabel Tingkat Pendidikan tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 45 (60,00%) responden dan 11 orang ( 14,67%) mempunyai persepsi bahwa tingkat pendidikan berpengaruh tinggi dan sangat tinggi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.. Sementara 13 orang (17,33%) orang atau dari sampel berpendapat netral dengan pengasruh tingkat pendidikan yang dirasakan terhadap mkinerja karyawan . Sedangkan untuk 6 orang (8,00%)berpendapat tidak setuju jika pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan dari variabel motivasi menunjukkan bahwa sebanyak 34 konsumen (45.33%) mempunyai persepsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. PLN . Sementara hanya 21 orang (28,00%) dari sampel yang berpendapat bahwa mereka netral terhadap pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan. Sedangkan 13 orang (17,33%) menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 7 orang menyatakan tidak setuju bawa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut membuktikan bahwa Tingkat pendidikan dan Motivasi pada kinerja Karyawan PT.PLN Malang telah berpengaruh karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif juga telah diketahui bahwa faktor motivasi berpengaruh dalam kinerja karyawan yang sangat besar.

Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi secara parsial Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel tuingkat pendidikan nilai  $\beta_1 = 0,328$  nilai  $t = 3,875$  dan nilai sinifikansi t-nya 0,000. maka hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel Motivasi Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $\beta_2 = 0,559$ ; nilai  $t = 6,610$  dan nilai sinifikansi t-nya 0,000. Maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel Motivasi

dikarenakan variabel Motivasi mempunyai koefisien Beta terbesar. Hal tersebut didukung oleh Sritua (1993:12) yang menyatakan bahwa untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier maka digunakanlah Koefisien Beta yang terstandarisasi (*Standardized Coefficient*). Motivasi dapat diukur melalui tugas-tugas yang menarik, hubungan dengan kerabat kerja, kebijakan yang sehat dalam perusahaan dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel Tingkat pendidikan ( $X_1$ ) variabel Motivasi ( $X_2$ ) mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Malang.

Persamaan regresi linier berganda semakin baik jika nilai R Square semakin besar atau mendekati 1. Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,565 Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,553 mempunyai pengaruh sebesar 56,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ), yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti, kemampuan karyawan, dan dari pihak perusahaan seperti teknologi. Hal ini didukung oleh pendapat Ainswort dalam bukunya "*Managing Performance Managing People*" (2007:5-6) Persamaan kinerja merupakan faktor dari kemampuan dan motifasi adalah pendekatan yang terlalu sederhana. Oleh karena itu Ainswort menyebutkan bahwa Kinerja( $P$ ) merupakan fungsi dari Kejelasan peran ( $Rc$ ), Kompetensi( $C$ ), Lingkungan( $E$ ), Nilai( $V$ ), Preferensi( $Pf$ ) dan Penghargaan( $Rw$ ) (2007:21)

$$P=Rc \times C \times E \times V \times Pf \times Rw$$

Kinerja ( $P$ )

Didefinisikan dan diukur secara tepat apakah  $P$  = Produktivitas (dapat dihitung) ataukah apakah  $P$ = *Performance*( Kinerja, penilaian kualitatif)

- Kejelasan Peran (*Rc*) Seberapa baik orang, secara sendiri-sendiri dan kolektif, mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya. Seberapa baik mereka tahu bagaimana dirinya sesuai dengan gambaran yang lebih besar.
- Kompetensi (*C*) Apakah orang memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk melakukan apa yang diharapkan.
- Lingkungan (*E*) Tiga elemen yang harus kondusif untuk melakukan hal yang dituntut:
- Nilai (*V*) Apakah orang secara umum menerima bahwa apa yang diminta agar mereka lakukan, dan apa yang dilakukan organisasi tidak salah.
- Kesesuaian (*Pf*) Apakah orang secara umum dalam pekerjaan menjalankan kegiatan yang mereka sukai
- Penghargaan (*Rw*) Apakah orang diberikan penghargaan atau imbalan yang tepat sesuai dengan harapannya, motif individualnya, kinerjanya, dan kebutuhannya akan umpan balik.

Dari hasil pembahasan, dapat diketahui bahwa Tingkat Pendidikan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat terlihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hal ini terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan dan adanya motivasi kerja yang baik kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang dapat mengalami peningkatan.

Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, seperti yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001 :72) "Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktifitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktifitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif." Dengan adanya kesadaran untuk melakukan tindakan yang produktif maka kinerja yang maksimal akan dicapai. David C.

McClelland (1987) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Atas dasar kedua pendapat tersebut jelaslah sudah bahwa baik tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan maupun motivasi dari karyawan dapat meningkatkan karyawan untuk lebih berprestasi yang nantinya dapat meningkatkan kinerja.



## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Malang dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan gambaran umum responden dapat diketahui karyawan PT. PLN Malang berdasarkan usia jumlah terbanyak adalah usia 31-35 tahun yang termasuk ke dalam katagori karyawan produktif namun berdasarkan tingkatan pendidikan yang terbanyak S1 sehingga dapat di simpulkan rata rata karyawan memiliki pendidikan yang sangat baik dengan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki
2. Berdasarkan analisis diskriptif terungkap bahwa variabel tingkat pendidikan dan motivasi dirasa membantu dalam kinerja seseorang. Dapat dilihat dari distribusi frekuensi rata rata karyawan jawaban paling tinggi adalah tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan antara , namun dalam hal ini bukan berarti tidak ada karyawan yang tidak setuju bila dikaji lebih jauh ada karyawan yang menilai bahwa pendidikan dan motivasi kurang berpengaruh. Dan hal ini membuktikan bahwa ada beberapa kelemahan dalam hal tersebut. Variabel Tingkat Pendidikan tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 45 (60,00%) responden dan 11 orang (14,67%) mempunyai persepsi bahwa tingkat pendidikan berpengaruh tinggi dan sangat tinggi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.. Sementara 13 orang (17,33%) orang atau dari sampel berpendapat netral dengan pengasruh tingkat pendidikan yang dirasakan terhadap mkinerja karyawan . Sedangkan untuk 6 orang (8,00%)berpendapat tidak setuju jika pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan dari variabel motivasi menunjukkan bahwa

sebanyak 34 konsumen (45.33%) mempunyai persepsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. PLN . Sementara hanya 21 orang (28,00%) dari sampel yang berpendapat bahwa mereka netral terhadap pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan. Sedangkan 13 orang (17,33%) menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 7 orang menyatakan tidak setuju bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) telah sesuai.

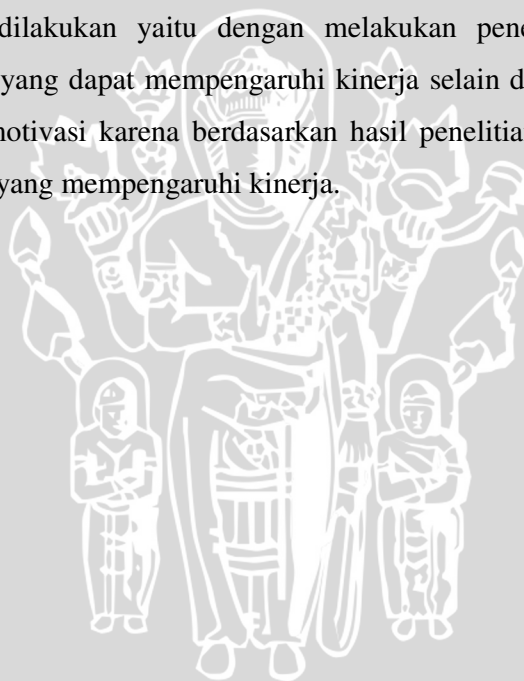
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu Tingkat pendidikan dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. PLN Malang, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,193 ( $p < 0,05$ ) sehingga menghasilkan keputusan terhadap  $H_0$  ditolak.
4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa secara parsial kedua variabel dalam kompensasi yaitu Tingkat pendidikan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Malang. Dari hasil analisis ini juga dapat dibuktikan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. PLN Malang hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien beta yang terstandarisasi variabel Motivasi paling besar yaitu sebesar 0,559. Sedangkan Tingkat Pendidikan hanya sebesar 0,328.

## B. Saran

Setelah mempelajari, menganalisis dan memberikan kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi PT. PLN (Persero) APJ Malang dan dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Secara umum Tingkat pendidikan dan Motivasi yang ada di PT. PLN (Persero) APJ Malang

baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Saran-saran yang diberikan peneliti antara lain :

1. PT. PLN (Persero) APJ Malang sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi motivasi yang diberikan kepada karyawan karena motivasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat berprestasi dan lebih loyal terhadap perusahaan.
2. PT. PLN (Persero) APJ Malang sebaiknya lebih memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan tingkat pendidikan yang lebih baik dan disertai dengan pelatihan para karyawan dapat bekerja lebih maksimal.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian yang dilakukan yaitu dengan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain dari faktor tingkat pendidikan dan motivasi karena berdasarkan hasil penelitian masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

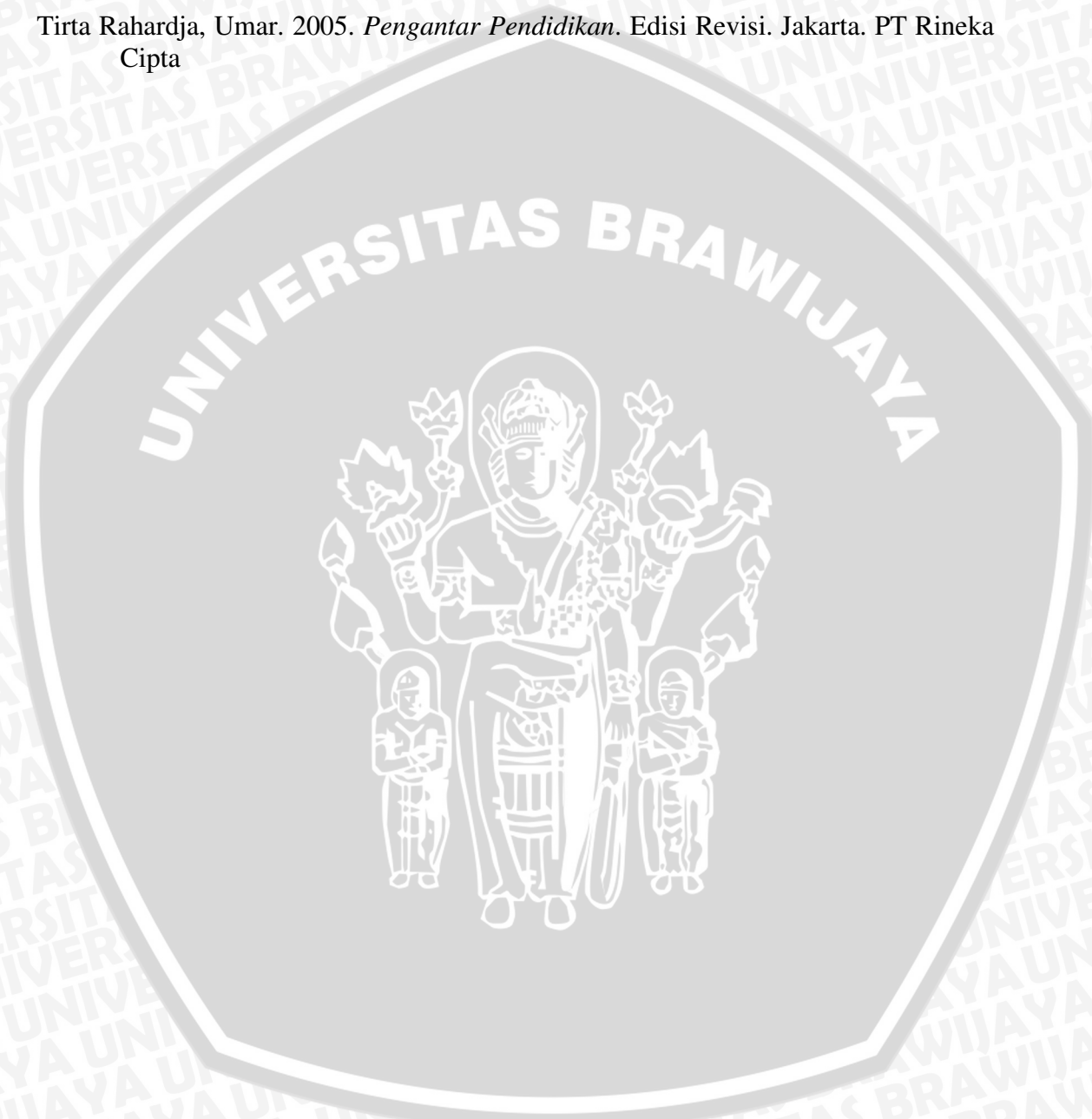
- Ainsworth, Murray, Neville Smith dan Anne Millership. *Managing Performance Managing People*. 2007. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Buchari Zainun. 1981. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi revisi. Balai Aksara. Jakarta
- Dajan, Anto. 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Gibson, Donnelly, Ivancevich. 1984. *Organisasi Manajemen Perilaku Struktur dan Proses*. Edisi ke 4. BPFE: Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi dan Aplikasinya*. Ghalia. Indonesia.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE.: Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1994. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Indrianto & Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Ihsan. 2008. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Rhineka Cipta: Bandung
- Kartono, Kartini. 1981. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: CV Rajawali.



- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Manullang. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Soesilo. 1994. *Organisasi dan Motivasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Yogyakarta.
- Scott, William G. 1967. *Organization Theory: A Behavioral Analysis for Management*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Siagian, Sondang, P. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Subagyo, Pangestu. 1994. *Statistik Deskriptif*. Jakarta: LDFE Universitas Indonesia Jakarta.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandung. CV Mandar Maju
- Tim Dosen FIP – IKIP Malang .1988. *Pengantar dasar – dasar pendidikan*. Surabaya.

Tull, Donalds and Del Howkins. 1993. *Marketing Research Measurement and Method*. 6<sup>th</sup> edition. New York USA : Macmillan Publishing Company.

Tirta Rahardja, Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Rineka Cipta



No Responden :

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara Karyawan PT.PLN. (Persero) APJ Malang yang terhormat,  
 Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/ Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini diadakan dalam rangka penulisan skripsi pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu syarat kelulusan pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dengan judul :

### **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (Persero) APJ MALANG**

Atas kesediaan dan waktu yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

**Isilah** dan berilah **tanda (X)** pada jawaban yang paling sesuai dengan data pribadi Bapak/Ibu/Saudara

Nama : ..... (boleh tidak diisi)

Jenis kelamin :  Laki-laki /  Perempuan

1. Usia :

1. < 30 tahun
2. 30 - 40 tahun
3. > 40 tahun

3. Pendidikan terakhir :

1. SD
2. SMP
3. SMU
4. Diploma
5. Sarjana
6. Pasca Sarjana

2. Lama bekerja di perusahaan ini :

1. < 1 tahun
2. 1 tahun s/d 2 tahun
3. > 2 tahun

## B. PERTANYAAN KUESIONER

<b>PETUNJUK PENGISIAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Isilah jawaban sesuai dengan cara memilih pilihan pada kotak <input type="checkbox"/> yang telah tersedia</li> <li>* Untuk pengisian pilihan jawaban yang telah sesuai, berilah tanda <b>X</b> atau <b>✓</b> pada kotak <input type="checkbox"/> tersebut.</li> <li>* Apabila terjadi kesalahan pengisian, maka berilah tanda = pada kotak yang salah, dan pilihlah pengganti jawaban yang benar menurut Anda</li> <li>* Keterangan :             <ul style="list-style-type: none"> <li>SS = Sangat Setuju</li> <li>S = Setuju</li> <li>R = Ragu-ragu</li> <li>TS = Tidak Setuju</li> <li>STS = Sangat Tidak Setuju</li> </ul> </li> </ul>
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
<b>TINGKAT PENDIDIKAN (X1)</b>		SS	S	R	TS	STS
1.	Tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu miliki sangat membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan					
2.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu miliki.					
3.	Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Bapak/Ibu sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Jenis-jenis tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki Bapak/Ibu					
<b>MOTIVASI (X2)</b>		SS	S	R	TS	STS
5	Pendapatan yang diterima oleh Bapak/Ibu sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
6	Keluarga dan masyarakat menilai baik atas pekerjaan Bapak/Ibu dalam perusahaan ini					
7	Karyawan diberi kesempatan oleh perusahaan untuk					

	bekerja secara mandiri dalam penyelesaian tugas					
8	Atasan langsung sering memberikan respon baik terhadap prestasi ataupun kesalahan kerja					
9	Adanya kesempatan dalam pengembangan karier pada perusahaan					
10	Adanya jalinan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam menjalankan tugas					
11	Lingkungan tempat Bapak/Ibu bekerja menerima Bapak/Ibu dengan baik					
12	Kebijakan mengenai program tunjangan dan pensiun pada perusahaan sangat membantu karyawan					
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
13	Dalam menyelesaikan tugas, selalu ditetapkan oleh standar					
14	Bapak/Ibu selalu berhasil menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
15	Mutu dari hasil kerja sesuai dengan petunjuk teknis yang diberikan					
16	Bapak/Ibu sering melakukan kesalahan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan?					

**Rekapitulasi Kuisoner**

No	x1 (Tingkat Pendidikan)					x2 (Motivasi)								y (Kinerja Karyawan)					
	1	2	3	4	x1	5	6	7	8	9	10	11	12	x2	13	14	15	16	y
1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	3	15
2	4	4	4	4	16	3	5	4	4	3	3	1	2	25	2	2	2	3	9
3	4	4	5	5	18	4	4	2	4	5	4	4	4	31	5	4	5	5	19
4	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	2	14
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	14
6	4	2	4	2	12	1	3	3	3	1	3	4	2	20	2	2	2	2	8
7	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	2	13
8	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	3	15
9	4	3	1	3	11	4	5	5	4	5	5	5	4	37	4	3	4	3	14
10	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	14
11	4	4	4	2	14	4	5	5	4	4	5	4	3	34	4	4	4	2	14
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	1	14
13	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	3	18
14	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	5	5	5	20
15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	5	18
16	5	2	4	2	13	2	4	4	4	2	4	1	2	23	2	2	2	2	8
17	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	5	4	5	36	4	5	5	3	17
18	5	4	2	2	13	5	5	4	3	2	4	4	5	32	4	4	4	2	14
19	5	3	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	14
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	14
21	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	5	4	4	32	4	5	4	3	16
22	5	5	5	4	19	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	4	5	19
23	5	4	4	5	18	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4	4	4	2	14
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	14
25	4	3	2	4	13	2	3	3	4	3	3	3	3	24	3	2	2	2	9
26	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	2	13
27	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	2	2	2	26	2	2	2	2	8
28	4	2	3	3	12	2	4	2	3	3	4	4	5	27	2	2	2	2	8

29	4	4	4	4	<b>16</b>	4	4	5	4	4	4	4	<b>33</b>	5	4	4	1	<b>14</b>
30	3	2	3	1	<b>9</b>	4	4	4	4	4	5	4	<b>33</b>	4	3	4	2	<b>13</b>
31	4	5	5	5	<b>19</b>	5	4	4	5	4	5	5	<b>36</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
32	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	5	4	5	5	4	<b>37</b>	4	4	4	2	<b>14</b>
33	4	4	4	4	<b>16</b>	3	5	4	4	3	3	1	<b>25</b>	4	4	4	2	<b>14</b>
34	4	4	5	4	<b>17</b>	3	1	5	5	3	3	4	<b>28</b>	4	4	4	3	<b>15</b>
35	4	4	5	4	<b>17</b>	4	5	4	4	4	4	4	<b>34</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
36	4	3	5	3	<b>15</b>	2	3	5	5	3	3	3	<b>27</b>	4	3	4	4	<b>15</b>
37	3	2	3	2	<b>10</b>	3	4	5	5	4	5	5	<b>35</b>	3	4	5	3	<b>15</b>
38	5	4	5	4	<b>18</b>	5	4	5	4	4	5	4	<b>34</b>	4	5	3	4	<b>16</b>
39	4	4	5	4	<b>17</b>	2	2	2	3	2	3	2	<b>18</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
40	5	1	2	3	<b>11</b>	1	3	3	4	3	3	5	<b>27</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
41	3	4	5	2	<b>14</b>	2	3	4	5	5	3	4	<b>29</b>	4	4	5	3	<b>16</b>
42	5	2	2	3	<b>12</b>	3	5	4	4	3	3	1	<b>25</b>	3	2	2	2	<b>9</b>
43	3	3	5	4	<b>15</b>	2	4	5	4	4	3	4	<b>30</b>	4	3	4	2	<b>13</b>
44	3	4	4	4	<b>15</b>	3	4	5	5	4	4	5	<b>35</b>	3	3	3	5	<b>14</b>
45	4	4	5	3	<b>16</b>	4	3	4	4	3	4	4	<b>31</b>	5	4	4	5	<b>18</b>
46	3	2	5	3	<b>13</b>	2	3	3	4	3	3	3	<b>24</b>	2	3	2	2	<b>9</b>
47	5	4	5	4	<b>18</b>	4	5	5	5	4	3	2	<b>30</b>	3	4	5	4	<b>16</b>
48	5	4	5	4	<b>18</b>	3	2	5	4	3	3	5	<b>29</b>	5	3	5	4	<b>17</b>
49	3	3	5	2	<b>13</b>	4	4	5	5	4	3	4	<b>33</b>	3	3	5	4	<b>15</b>
50	3	3	5	3	<b>14</b>	3	3	5	5	5	4	5	<b>34</b>	5	3	5	4	<b>17</b>
51	3	3	4	4	<b>14</b>	2	3	4	4	3	3	4	<b>26</b>	3	4	5	4	<b>16</b>
52	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	2	5	3	3	3	<b>31</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
53	3	5	3	3	<b>14</b>	1	3	3	3	1	3	4	<b>21</b>	2	3	3	3	<b>11</b>
54	3	4	5	2	<b>14</b>	3	5	4	4	3	3	1	<b>25</b>	3	3	2	3	<b>11</b>
55	5	4	5	5	<b>19</b>	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	5	5	<b>19</b>
56	5	4	4	3	<b>16</b>	3	4	4	4	4	4	4	<b>31</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
57	3	1	4	3	<b>11</b>	2	1	3	4	1	2	3	<b>18</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
58	4	3	5	3	<b>15</b>	3	5	4	4	3	3	1	<b>25</b>	4	3	4	2	<b>13</b>
59	5	5	5	4	<b>19</b>	2	3	3	4	3	3	3	<b>24</b>	3	2	5	5	<b>15</b>
60	4	4	5	3	<b>16</b>	3	4	5	5	3	3	4	<b>31</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
61	2	4	2	2	<b>10</b>	2	2	4	4	3	4	4	<b>26</b>	3	3	4	4	<b>14</b>
62	5	3	5	4	<b>17</b>	5	3	5	5	2	2	5	<b>30</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
63	3	2	3	2	<b>10</b>	2	3	2	3	1	3	3	<b>19</b>	2	2	3	2	<b>9</b>
64	3	2	3	2	<b>10</b>	2	3	2	3	1	3	3	<b>19</b>	2	2	3	2	<b>9</b>
65	3	1	3	2	<b>9</b>	2	2	2	3	2	3	4	<b>20</b>	2	3	2	2	<b>9</b>
66	4	2	4	4	<b>14</b>	2	3	3	4	3	3	3	<b>24</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
67	3	4	5	2	<b>14</b>	2	3	2	3	2	2	3	<b>19</b>	3	2	2	2	<b>9</b>

68	3	3	3	5	<b>14</b>	3	3	3	5	3	3	3	4	<b>27</b>	4	3	4	2	<b>13</b>
69	5	3	3	4	<b>15</b>	2	3	3	4	3	3	3	3	<b>24</b>	3	3	4	4	<b>14</b>
70	3	3	4	3	<b>13</b>	2	3	3	4	2	4	2	3	<b>23</b>	3	3	3	2	<b>11</b>
71	4	3	5	3	<b>15</b>	2	3	5	5	3	3	4	3	<b>28</b>	3	4	4	4	<b>15</b>
72	5	3	4	3	<b>15</b>	3	2	5	5	4	2	3	4	<b>28</b>	4	3	4	2	<b>13</b>
73	3	3	2	3	<b>11</b>	2	2	5	4	1	3	5	5	<b>27</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
74	3	3	5	3	<b>14</b>	2	3	5	5	3	5	3	3	<b>29</b>	3	3	4	5	<b>15</b>
75	3	3	4	4	<b>14</b>	3	3	2	4	4	4	4	4	<b>28</b>	2	3	3	2	<b>10</b>





**Analisis Validitas Variabel X1**

**Correlations**

Correlations		
		x1
x1	Pearson Correlation	1
	N	75
butir_1	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_2	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_3	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_4	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir_1	10.8400	4.704	.327	.626
butir_2	11.3733	3.724	.499	.507
butir_3	10.7467	4.084	.352	.618
butir_4	11.4000	3.595	.502	.503

## Analisis Validitas Variabel X2

### Correlations

Correlations		x2
x2	Pearson Correlation	1
	N	75
butir_5	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_6	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_7	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_8	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_9	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_10	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_11	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_12	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir_5	25.7200	17.366	.661	.759
butir_6	25.2800	20.448	.369	.805
butir_7	25.0267	19.756	.454	.793
butir_8	24.7867	22.143	.383	.802
butir_9	25.5600	17.277	.719	.750
butir_10	25.2933	19.670	.589	.775
butir_11	25.2933	19.724	.399	.804
butir_12	25.3867	18.646	.607	.770

## Analisis Validitas Variabel Y

### Correlations

Correlations		y
y	Pearson Correlation	1
	N	75
butir_13	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_14	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_15	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
butir_16	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir_13	10.0133	5.365	.696	.692
butir_14	10.1733	5.821	.659	.717
butir_15	9.8400	5.028	.738	.666
butir_16	10.6133	6.051	.372	.864

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y (Kinerja Karyawan)	13.5467	3.04157	75
x1 (Tingkat Pendidikan)	14.7867	2.52711	75
x2 (Motivasi)	28.9067	4.96249	75

Correlations

		y (Kinerja Karyawan)	x1 (Tingkat Pendidikan)	x2 (Motivasi)
Pearson Correlation	y (Kinerja Karyawan)	1.000	.548	.688
	x1 (Tingkat Pendidikan)	.548	1.000	.394
	x2 (Motivasi)	.688	.394	1.000
Sig. (1-tailed)	y (Kinerja Karyawan)	.	.000	.000
	x1 (Tingkat Pendidikan)	.000	.	.000
	x2 (Motivasi)	.000	.000	.
N	y (Kinerja Karyawan)	75	75	75
	x1 (Tingkat Pendidikan)	75	75	75
	x2 (Motivasi)	75	75	75

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2 (Motivasi), x1 (Tingkat Pendidikan) <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: y (Kinerja Karyawan)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 <sup>a</sup>	.565	.553	2.03465	1.970

a. Predictors: (Constant), x2 (Motivasi), x1 (Tingkat Pendidikan)

b. Dependent Variable: y (Kinerja Karyawan)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.521	2	193.261	46.684	.000 <sup>a</sup>
	Residual	298.065	72	4.140		
	Total	684.587	74			

a. Predictors: (Constant), x2 (Motivasi), x1 (Tingkat Pendidikan)

b. Dependent Variable: y (Kinerja Karyawan)



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.195	1.671		-1.314	.193					
	x1 (Tingkat Pendidikan)	.395	.102	.328	3.875	.000	.548	.415	.301	.845	1.184
	x2 (Motivasi)	.343	.052	.559	6.610	.000	.688	.615	.514	.845	1.184

a. Dependent Variable: y (Kinerja Karyawan)