

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN (UIKSBS)
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : AFRIDA RAHMA HANDAYANI
NPM : 214641003
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN SELATAN (UIKSBS) DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : AFRIDA RAHMA HANDAYANI
NPM : 214641003
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT
INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN
SELATAN (UIKSBS) DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Menyetujui:

Pembimbing Tesis

Tanggal: 27/03/2023

Pembimbing I :

(Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S)
NIDN: 0203086401

Tanggal: 27/3/23 Pembimbing II :

(Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E, MM)
NIDN: 0316096303

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikhil, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Tanggal: 27/03/2023

Ketua Program Studi MM-UTP

Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

Tanggal: 27/3/2023

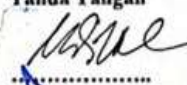


LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN UNIT INDUK PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN SELATAN (UIKSBS) DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING


Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : AFRIDA RAHMA HANDAYANI
NPM : 214641003
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

<u>Ketua Penguji :</u>	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S NIDN: 0203086401	27/03/2023	
<u>Anggota Penguji :</u>		
1. Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E, MM NIDN: 0226028303	27/3/23	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si NIDN: 0110117204	27/3/23	

Mengetahui:

Palembang, 27/03/ 2023

Dr. Misy. Milkial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Palembang, 27/3/ 2023
Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AFRIDA RAHMA HANDAYANI
NPM : 214641003
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN
UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA
BAGIAN SELATAN (UIKSBS) DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 28 Maret 2023



Afrida Rahma Handayani

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening. Dalam penulisan Tesis ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 60 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening, dengan dengan persamaan $Y = 0,358X_1 + 0,477X_2 + \varepsilon_1$, dan persamaan $Z = 0,693X_1 + 0,411X_2 + 0,367Y + \varepsilon_2$, terdapat pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. PLN (Persero) UIKSBS ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,358 dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,432 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,026 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. PLN (Persero) UIKSBS ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,477 dengan nilai *T-Statistik* sebesar $3,761 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UIKSBS ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,693 dengan nilai *T-Statistik* sebesar $4,784 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UIKSBS ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,411 dengan nilai *T-Statistik* sebesar $3,450 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,003 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UIKSBS ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,367 dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,193 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,029 \leq 0,05$.

Kata Kunci: *Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study basically aims to determine the effect of competence and work experience on employee performance at PT. PLN Unit Center Part of South Sumatera (UIKSBS) With Work Achievement As Intervening Variable. In writing this thesis the writer uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses path analysis and uses the Smart PLS 3.0 statistical application. with a sample of 60 respondents.

The research results show there is an influence of Competence on Employee Career Development at PT. PLN Unit Center Part of South Sumatera (UIKSBS) is shown from the Original Sample value of 0.358 with a T-Statistics value of $2.432 \geq 1.96$, the P-Value value is $0.026 \leq 0.05$, there is an influence of Work Experience on PT. PLN (Persero) UIKSBS is shown from the Original Sample value of 0.477 with a T-Statistics value of $3.761 \geq 1.96$, the P-Value value is $0.001 \leq 0.05$, there is an influence of Competence on the Performance of Employees of PT. PLN (Persero) UIKSBS is indicated by the Original Sample value of 0.693 with a T-Statistics value of $4.784 \geq 1.96$, the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Work Experience on PT Employee Performance. PLN (Persero) UIKSBS is shown from the Original Sample value of 0.411 with a T-Statistics value of $3.450 \geq 1.96$, the P-Value value is $0.003 \leq 0.05$, there is an influence of Career Development on PT Employee Performance. PLN (Persero) UIKSBS is indicated by the Original Sample value of 0.367 with a T-Statistic value of $2.193 \geq 1.96$, the P-Value is $0.029 \leq 0.05$.

Keywords: *Competency, Work Experience, Career Development, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia –Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini dapat di harapkan dapat berguna bagi peningkatan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, Ibu. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M,Si selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian dan dukungan beliau untuk menyelesaikan tesis ini
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E, MM, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi, mengoreksi serta masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis
8. Kepada PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) yang telah memberikan kesempatan saya untuk dapat melakukan penelitian di perusahaannya
9. Seluruh keluarga terutama Bapak, Ibu dan kakak saya yang telah memberikan motivasi saya harus selalu semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini

10. Kepada teman-teman rekan Mahasiswa MM Angkatan 46 yang selalu kompak selama masa perkuliahan

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat di koreksi oleh pembaca.

Palembang, Maret 2023

Afrida Rahma Handayani

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Pengertian Kinerja	12
2. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	13

3. Pengertian Pengembangan Karir.....	14
4. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir.....	15
5. Pengertian Kompetensi	16
6. Dimensi dan Indikator Kompetensi	17
7. Pengertian Pengalaman Kerja.....	22
8. Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja.....	23
B. Penelitian Yang Relevan	24
C. Kerangka Berpikir	26
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian	31
2. Waktu Penelitian.....	31
B. Desain Penelitian.....	32
C. Populasi, Sampel dan Sampling.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Variabel dan Definisi Operasional	34
F. Teknik Analisis Data	40
G. Metode Analisis Data.....	41
H. Uji Hipotesis Statistik	48

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	53
1. Deskriptif Data Demografi Responden.....	53
2. Deskriptif Jawaban Responden.....	56
3. Analisis Statistik Inferensial	57
B. Pembahasan Hasil	75

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	80
B. Implikasi.....	81
C. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Kinerja	4
Tabel 1.2 Masa Kerja Pegawai.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	24
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	35
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengembangan Karir	37
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	38
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengalaman Kerja.....	40
Tabel 3.6 Skala Likert	41
Tabel 3.7 Jumlah Pegawai.....	44
Tabel 3.8 Masa Kerja Pegawai.....	44
Tabel 3.9 Koefisien Reliabilitas	47
Tabel 3.10 Parameter Uji Validitas dan Reliabilitas	47
Tabel 3.11 Evaluasi Model Struktural	48
Tabel 3.12 Pengambilan Keputusan dalam Uji Hipotesis	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	56
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	57
Tabel 4.6 <i>Outer Loading PLS Algorithm 1</i>	61
Tabel 4.7 <i>Outer Loading PLS Algorithm 2</i>	65
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	67
Tabel 4.9 Nilai <i>Discriminant Validity</i>	68
Tabel 4.10 Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	70

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.12 Nilai R <i>Square</i>	71
Tabel 4.13 <i>Direct Effect</i>	72
Tabel 4.14 Indirect Effect	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 3.1 Program Jalur Penelitian	57
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi 1	60
Gambar 4.2 Full Model Setelah Dikalkulasi 2.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi penting untuk memperhatikan keterlibatan dan keterkaitan antara faktor-faktor produksi. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan, perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, methods, market, machine*. Salah satu aspeknya yaitu *man* yang berarti sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting, karena dapat mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang dipekerjakan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing. Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu bersemangat dan loyal.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, dimana tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan suatu kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidaksiplinan waktu kerja, penyelesaian tugas yang terlambat serta tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan, sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal, karena tidak sesuai dengan standar/target yang diharapkan, sehingga dengan rendahnya kinerja pegawai akan mempengaruhi mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka diharapkan setiap pegawai untuk memiliki kompetensi. (Djharuddin, 2021)

Dalam upaya meningkatkan kinerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya pengalaman. Pengalaman dalam bekerja sangat diperlukan karena mencerminkan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan. Ada pepatah klasik bahwa "*experience is the best teacher*" pengalaman adalah guru terbaik, maksud dari hal tersebut bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Selain itu, dalam pengalaman bekerja dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang cukup, dapat mempengaruhi seberapa cepat dan bagusnya kinerja seorang karyawan karena dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukannya seiring dengan masa kerja yang ditekuni. Selain dalam bekerja, adapun peran lainnya yang mendukung dalam meningkatkan kinerja salah satunya adalah komitmen dalam bekerja atau komitmen organisasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah pengembangan karir pegawai pada perusahaan. Pengembangan karir atau juga sering disebut kecakapan kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran pengembangan karir sering disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian). Skala penilaian yang dilakukan dimaksudkan agar menjadi acuan dalam menilai pegawai mengenai pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Melalui pengembangan karir yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka tumbuhnya keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada. (Suwarno dan Aprianto, 2019)

Berdirinya PT PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan diawali dengan pemisahan fungsi Pembangkitan dan Transmisi (Penyaluran) pada PT PLN

(Persero) Wilayah IV Tahun 1997 menjadi PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Selatan (KITLUR SBS).

Dengan semakin pesatnya pembangunan di Sumatera, dalam rangka peningkatan Efektivitas serta mengantisipasi perkembangan sistem penyaluran ketenagalistrikan Se-Sumatera, sebagai upaya peningkatan pelayanan, mutu, dan keandalan tenaga Listrik di Sumatera dipandang penting untuk dilakukan pemisahan fungsi Pembangkitan dan Penyaluran, maka dengan Keputusan Direktur Utama No. 193.K/010/DIR/2003 organisasi PLN yang bergerak dalam bidang pembangkitan dan penyaluran tenaga listrik di Sumatera dibuat menjadi 3 bagian, yaitu Pembangkitan Sumbagut, Pembangkitan Sumbagsel, serta Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera.

Dalam dimensi kinerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu tentang kuantitas yang dihasilkan oleh SDM yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Kuantitas dari SDM bisa diukur dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam satu periode. Peneliti melakukan observasi di PT. PLN (Persero) UIKSBS untuk mengetahui target dan pencapaian dari perusahaan. Berikut adalah hasil pencapaian kinerja pegawai dari PT. PLN (Persero) UIKSBS:

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UIKSBS Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
	Key Performance Indicators					
1	EFOR Operasi					
	a. PLTU	%	13.54	12.99	104.08	Tercapai

No	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
	b. Non PLTU	%	7.93	12.30	44.87	Perlu Peningkatan
2	EAF Total					
	a. PLTU	%	77.98	80.84	103.66	Tercapai
	b. Non PLTU	%	95.46	89.97	94.25	Perlu Peningkatan
	Performance Indicators					
3	Perputaran Material Bahan Bakar	Kali	1.71	1.91	110.00	Tercapai
4	BPP (Biaya Pokok Pembangkitan)	Rp/kWh	953.00	820.72	110.00	Tercapai
5	Implementasi Jumlah Unit Power Plant yang Sudah Mengimplementasikan Teknologi Digital	Unit	1.00	2.00	110.00	Tercapai
6	Co-Firing Biomass	MW	3.40	10.76	110.00	Tercapai
7	Pemakaian Sendiri	%	6.79	6.86	88.99	Tidak Tercapai
8	Progres Fisik Pencapaian Investasi	%	100.00	100.00	100.00	Tercapai
9	Pemenuhan TKDN Korporat	%	100.00	100.00	100.00	Tercapai
10	Umur Persediaan Batu Bara	Unit	16-26	17.37	100.00	Tercapai
11	Tingkat Proper	Unit	11.00	11.00	100.00	Tercapai
12	Implementasi KPKU	Level	3.00	3.82	110.00	Tercapai
13	HCR (Human Capital Readiness)	Level	4.45	4.45	100.00	Tercapai
14	OCR (Organization Capital Readiness)	Level	4.45	4.34	77.53	Tidak Tercapai
15	Maturity Level ERM	Level	3.45	3.66	106.09	Tercapai
16	Maturity Level Kepatuhan	Level	3.30	4.28	110.00	Tercapai
17	Penyelesaian Sertifikasi Aset Tanah	Sertifikat	4.00	5.00	110.00	Tercapai
18	Positif Covid Rate	%	4.00	2.46	110.00	Tercapai
19	Pengelolaan Komunikasi Unit	%	100.00	152.83	110.00	Tercapai
	a. Agenda Setting Komunikasi Unit		10.00	10.00		
	b. Pemuatan Berita Agenda Setting Unit di Media Tier 1		15.00	15.00		
	c. Pemuatan Berita Agenda Setting Korporat di media Tier 1		10.00	10.00		
	d. Pemuatan konten Agenda Setting Unit di Media Sosial Unit		5.00	5.00		
	e. Pemuatan Konten Agenda Setting Korporat di Media Sosial Unit		5.00	5.00		

No	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
	f. Pengiriman Broadcast Message ke 50% Struktural s.d Tingkat Supervisor Dasar		5.00	5.00		
	g. Pemuatan Konten Korporat di Media Sosial Unit		5.00	5.00		
	h. Pemuatan (retweet) Konten Korporat di Media Sosial Influencer (Twitter/WA Story)		5.00	5.00		
	i. Hasil Skoring Pemberitaan					
20	Penyaluran Dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) & CSR	%	100.00	105.00	105.00	Tercapai
	a. Program TJSL Prioritas (Program sesuai dengan SDFS Prioritas /SCV PLN)		50.00	55.00		
	b. Efektifitas Penyaluran UMK/PK/UMK Naik Kelas		20.00	20.00		
	c. (1) Monitoring, (2) Pengukuran Dampak, (3) Publikasi Program Prioritas, (4) Ketepatan dan (5) Keakurasian Laporan TJSL		20.00	20.00		
	d. Melaksanakan Kegiatan Tugas dan Tanggung Jawab KORSI Minimal 2 kali		10.00	10.00		

Sumber: PT. PLN (Persero) UIKSBS 2021

Berdasarkan tabel diatas kuantitas hasil kerja pegawai dari PT. PLN (Persero) UIKSBS belum berhasil, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seperti EFOR operasi pada bagian Non PLTU, EAF Total pada bagian Non PLTU, indikator kinerja Pemakaian Sendiri dan indikator kinerja OCR yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, kompetensi dan pengalaman kerja menjadi salah satu acuan kinerja pegawai. Apabila dari hasil kinerja yang kurang memuaskan atau target

dari perusahaan tidak tercapai, maka tentunya hal ini pasti akan berdampak pada pengembangan karir pegawai pada perusahaan.

PT PLN (Persero) UIKSBS sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai-pegawainya, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana, dengan tujuan agar para pegawai bisa lebih profesional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan kompetensi, diantaranya masih ada pegawai menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional atau walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dan mengandalkan pengalaman kerja.

Tabel 1.2
Masa Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UIKSBS

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	> 10 tahun	121 Pegawai
2	< 10 tahun	28 Pegawai
Total		149 Pegawai

Sumber: PT. PLN (Persero) UIKSBS 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa, terdapat 28 pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun dan 121 pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dalam hal ini, berkaitan dengan kuantitas hasil kerja seharusnya tidak ada hambatan atau masalah dalam pencapaian target, karena dapat dilihat dari masa

kerja dari pegawai banyak yang sudah memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun kerja. Sebenarnya hal ini sudah tidak boleh terjadi, tetapi kenyataan di lapangan berbeda, tetap saja ada kuantitas dari hasil kerja yang masih belum tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengambil penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening antara lain:

1. Rendahnya kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) yaitu terlihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan.
2. Taget yang tidak tercapai akan berdampak pada pengembangan karir pegawai
3. Pegawai yang kurang menguasai teknologi yang ada di dalam kantor dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.
4. Masih ada pegawai yang kesulitan dengan pekerjaannya.

5. Banyak pegawai yang berpengalaman, tetapi masih saja target dari beberapa kuantitas hasil kerja belum tercapai.
6. Kurangnya prestasi kerja pegawai, bisa dilihat dari beberapa kuantitas kerja yang belum tercapai
7. Kurangnya pelatihan pegawai untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis, maka penelitian ini lebih terfokus dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada ***Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening.***

D. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)?

4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)?
5. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh:

1. Kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)
2. Pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)
3. Kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)
4. Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)
5. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Induk

Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.

2. Sebagai sumbangan bagi PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) untuk lebih memperhatikan kompetensi, pengalaman kerja dan pengembangan karir dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

Secara teoritis :

- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah kompetensi, pengalaman kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai.
- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). "*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.*" Edisi Revisi III
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh Ikhwan Musa, dan Burhanuddin. (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales." *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)* Vol 1 No 1: 55-62.
- Djharuddin, Darmawati. (2021). "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai." *YUME : Journal of Management* Vol 4 , no. No 2: Pages 247-254.
- Ghozali, Imam. (2018). "*Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS).*" Edisi 4
- Kudsi, Muhammad Ridwan. (2017). "Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen* Vol.9, No.2: 85-93.
- Larasati, Sri. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Yogyakarta: CV.Budi Utama. ISBN: 978-602-475-097-8
- Lela, Neneng, Syahrul Hidayat, dan Widwi Handari Adji. (2022). "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 3 No 4 (2022).
- Manik, Sudarmin. (2018). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis* Vol 11 No 1.
- Mansur, dan Asmini. (2021). "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng." *Jurnal Mirai Manajemen* Vol 6 No 2.
- Mukhtar, Afiah. (2019). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economix* Vol 7 No 2.
- Octavianus, Wungow Raymond, dan Adolfina. (2018) "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *EMBA* Vol 6 No 3.

- Silvia, I Wayan Bagia. (2016). "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* Vol 4.
- Sitompul, Sophia Nursauli, Syarif Ali, dan Zackaria Rialmi. (2021). "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI." *KORELASI-Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* Vol 2: hlm. 918-928.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA, 2013.
- Sunarsi, Denok. "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)* Vol 9 No 2 (November 2020).
- Sunarsi, Denok. (2020). "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)* Vol.XI, No.2: 2465-2472.
- Suwarno, dan Ronal Aprianto. (2019). "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol 24 No 1.
- Tolandang, Bella Cristi Natalia, dan Yantje Uhing. (2021). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* Vol 9 No 4 (Oktober 2021).
- Upasuji, Ni Komang Entayani, dan I Gusti Bagus Honor Satria. (2020) "Pengaruh Pengalaman Kerja Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* Vol 9 No 12 (2020).
- Wardhani, Roro Aditya Novi, dan Shendy Andrie Wijaya. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol 12 No 1 (2020).