



## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT PLN (PERSERO) UP3 LAHAT

**Thoriq Kusumo<sup>\*1</sup>, Juhaini Alie<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

\*Corresponding Author: [thoriqksumo@gmail.com](mailto:thoriqksumo@gmail.com)

|                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Info Article</b></p> <p>Received :<br/>01 April 2026</p> <p>Revised :<br/>04 Mei 2026</p> <p>Accepted :<br/>02 Juni 2026</p> <p>Publication :<br/>30 Juni 2026</p>                                                                      | <p><b>Abstract:</b> <i>Employee performance is a key factor in achieving organizational goals and is influenced by human resource quality, including educational level, work experience, and length of service. This study aimed to examine the effects of these variables on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Lahat. A quantitative approach with descriptive and verificative methods was employed involving 99 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that educational level, work experience, and length of service have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with educational level being the most dominant variable. The study concludes that improving human resource quality through education, work experience, and length of service contributes to enhanced employee performance.</i></p>                                                                      |
| <p><b>Keywords:</b><br/><i>Educational Level;<br/>Work Experience;<br/>Length Of Service;<br/>Employee<br/>Performance.</i></p> <p><b>Kata Kunci:</b><br/>Tingkat Pendidikan;<br/>Pengalaman Kerja;<br/>Masa Kerja; Kinerja<br/>Karyawan.</p> | <p><b>Abstrak:</b> Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, termasuk tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif terhadap 99 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan tingkat pendidikan sebagai variabel yang paling dominan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p> |
| <p><b>Licensed Under a<br/>Creative Commons<br/>Attribution 4.0<br/>International<br/>License</b></p>                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta menciptakan kinerja yang optimal (Ichsan et al., 2021). Dalam perspektif manajemen modern, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut.

Menurut Ichsan et al. (2021), Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam setiap kegiatan organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. SDM berfungsi sebagai penggerak utama yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang produktif, kompetitif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis.

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi agar tetap bertahan dan berkembang. Kinerja perusahaan pada dasarnya merupakan hasil akumulasi dari kinerja individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut (Idrus et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi, pengalaman, serta kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang berkualitas tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tetapi juga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Rahayu & Ismail, 2024).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan target organisasi (Alkadri, 2024). Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam penelitian

manajemen sumber daya manusia antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta masa kerja karyawan.

Menurut Attaqi (2022), tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan berpikir yang diperlukan dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, lebih mudah memahami konsep dan prosedur kerja, serta lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Deswanti et al. (2023), menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi kerja serta kinerja karyawan dalam organisasi.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan selama periode tertentu (Choiri, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Kitta et al. (2023), menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengalaman dapat meningkatkan kemampuan teknis serta efektivitas dalam bekerja karena pengalaman dapat meningkatkan kemampuan teknis serta efektivitas dalam bekerja.

Pengalaman kerja sering kali disamakan dengan masa kerja, padahal kedua variabel tersebut memiliki konsep yang berbeda. Pengalaman kerja lebih menekankan pada akumulasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta variasi pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang selama perjalanan kariernya. Pengalaman kerja tidak hanya diperoleh dari organisasi tempat bekerja saat ini, tetapi juga dapat berasal dari pekerjaan sebelumnya, pelatihan, maupun penugasan yang pernah dijalankan. Dengan demikian, pengalaman kerja menggambarkan kualitas dan keluasan kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah masa kerja. Menurut Yuliani & Hastasari (2025), masa kerja menggambarkan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut memahami sistem kerja, budaya organisasi, serta prosedur operasional yang berlaku dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sirait & Hidayat (2025), menunjukkan bahwa masa kerja memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, masa kerja yang lebih panjang juga memungkinkan karyawan memiliki pengalaman yang lebih luas dalam menghadapi berbagai situasi kerja sehingga mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif.

Berbeda dengan pengalaman kerja yang berfokus pada kualitas pengalaman yang dimiliki individu, masa kerja lebih menitikberatkan pada durasi atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Seorang karyawan dapat memiliki masa kerja yang panjang tetapi pengalaman kerjanya terbatas pada satu jenis pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja yang relatif singkat dapat memiliki pengalaman kerja yang luas karena pernah bekerja pada berbagai posisi atau organisasi yang berbeda. Perbedaan karakteristik inilah yang menjadi alasan penting untuk meneliti kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan.

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Halim et al. (2023), menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena faktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Marjuki (2024), menemukan bahwa pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena adanya faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Sayekti & Handayani (2020), menemukan hasil bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja masih menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian. Kondisi ini menimbulkan research gap yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian empiris pada objek organisasi yang berbeda. Fenomena terkait kinerja organisasi juga dapat dilihat pada beberapa indikator kinerja perusahaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Berikut merupakan data indikator kinerja pelayanan pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.

**Tabel 1 Capaian Indikator Kinerja PT PLN (Persero) UP3 Lahat Tahun 2024**

| No | Indikator                                | Target              | Realisasi      | Keterangan                                        |
|----|------------------------------------------|---------------------|----------------|---------------------------------------------------|
| 1. | Waktu Penanganan Gangguan Listrik        | $\leq 60$ menit     | 78 menit       | Penanganan gangguan masih melebihi standar        |
| 2. | Tingkat Keandalan Jaringan (SAIDI)       | $\leq 12$ jam/tahun | 15,6 jam/tahun | Durasi pemadaman masih cukup tinggi               |
| 3. | Keandalan Jaringan (SAIFI)               | $\leq 4$ kali/tahun | 5,2 kali/tahun | Frekuensi gangguan masih di atas target           |
| 4. | Penyelesaian Pengaduan Pelanggan         | 100%                | 91%            | Masih terdapat pengaduan yang belum terselesaikan |
| 5. | Ketepatan Waktu Pelayanan Sambungan Baru | 95%                 | 88%            | Proses pelayanan belum optimal                    |

Sumber: Data Internal PT PLN (Persero) UP3 Lahat (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa beberapa indikator kinerja PT PLN (Persero) UP3 Lahat masih belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Waktu penanganan gangguan listrik yang ditargetkan maksimal 60 menit masih terealisasi rata-rata 78 menit. Selain itu, tingkat keandalan jaringan yang diukur melalui indikator SAIDI dan SAIFI juga masih berada di atas standar yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kinerja operasional perusahaan, khususnya dalam menjaga keandalan jaringan listrik serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Fenomena belum tercapainya beberapa indikator kinerja tersebut menjadi salah satu alasan utama pemilihan PT PLN (Persero) UP3 Lahat sebagai objek penelitian. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik, keberhasilan pencapaian target perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai, pengalaman kerja yang memadai, serta masa kerja yang cukup diharapkan mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. PT PLN (Persero) UP3 Lahat merupakan salah satu unit organisasi dari PT PLN (Persero) yang memiliki peran penting dalam penyediaan layanan kelistrikan bagi masyarakat (Andayani, 2020). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan energi listrik, PT PLN dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang andal, cepat, dan berkualitas kepada pelanggan. Dalam menjalankan tugas tersebut, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor yang sangat penting. Karyawan yang bekerja di lingkungan PT PLN (Persero) UP3 Lahat memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta masa kerja yang beragam,

baik pada bidang teknis maupun administratif. Penelitian ini memiliki keunikan (novelty) dibandingkan penelitian terdahulu karena menguji secara simultan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja pada perusahaan sektor ketenagalistrikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perdagangan, maupun jasa, sedangkan penelitian pada sektor penyediaan energi listrik masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjelaskan perbedaan kontribusi pengalaman kerja dan masa kerja yang selama ini sering dianggap sebagai variabel yang sama, padahal keduanya memiliki karakteristik yang berbeda dalam memengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan melalui kontribusi kinerja karyawan dalam organisasi. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dalam membentuk kemampuan, keterampilan, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Melihat kondisi yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat, di mana masih terdapat beberapa indikator kinerja perusahaan yang belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan, maka diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.”

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh melalui pengukuran menggunakan instrumen penelitian. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Lahat, Sumatera Selatan. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan

perusahaan yang berjumlah 99 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi terhadap kondisi kerja di perusahaan serta studi pustaka untuk memperoleh landasan teori dan mendukung pembahasan penelitian. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen, yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan masa kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Tingkat pendidikan diukur berdasarkan jenjang pendidikan formal dan pendidikan informal yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja diukur melalui indikator lama pengalaman, variasi pekerjaan, kualitas hasil kerja, kemampuan adaptasi, penguasaan keterampilan, kemampuan menyelesaikan masalah, serta prestasi kerja. Masa kerja diukur berdasarkan lama bekerja, penguasaan pekerjaan, keterampilan, loyalitas, produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan tanggung jawab. Sementara itu, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian.

Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji  $t$ ) dan uji simultan (uji  $F$ ), sedangkan koefisien korelasi ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## RESULT AND DISCUSSION

### Hasil Penelitian

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

| Karakteristik              | Kategori    | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------------|-------------|-----------|----------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>       | Laki-laki   | 77        | 77,8           |
|                            | Perempuan   | 22        | 22,2           |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> | SMA/SMK     | 22        | 22,2           |
|                            | D1          | 5         | 5,1            |
|                            | D3          | 32        | 32,3           |
|                            | S1          | 35        | 35,4           |
|                            | S2          | 5         | 5,1            |
| <b>Masa Kerja</b>          | 5–10 Tahun  | 33        | 33,3           |
|                            | 11–15 Tahun | 40        | 40,4           |
|                            | 16–20 Tahun | 23        | 23,2           |
|                            | >21 Tahun   | 3         | 3,0            |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi oleh laki-laki (77,8%). Mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (35,4%) dan Diploma III (32,3%). Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 11–15 tahun (40,4%), yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai dalam menjalankan tugas di PT PLN (Persero) UP3 Lahat.

### Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Seluruh instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Selain itu, model regresi juga memenuhi asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

**Tabel 3 Ringkasan Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik**

| Pengujian               | Hasil                           | Keterangan                        |
|-------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Uji Validitas           | Seluruh $r$ -hitung $> 0,1975$  | Valid                             |
| Uji Reliabilitas        | Cronbach's Alpha $0,735-0,750$  | Reliabel                          |
| Uji Normalitas          | Sig. = $0,200$                  | Normal                            |
| Uji Multikolinearitas   | Tolerance $> 0,10$ ; VIF $< 10$ | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| Uji Heteroskedastisitas | Sig. $> 0,05$                   | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026).

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selain itu, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.



## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel           | Koefisien (B) | t-hitung | Sig.  |
|--------------------|---------------|----------|-------|
| Konstanta          | 5,248         | 1,551    | 0,124 |
| Tingkat Pendidikan | 0,591         | 5,629    | 0,000 |
| Pengalaman Kerja   | 0,314         | 3,566    | 0,001 |
| Masa Kerja         | 0,213         | 2,522    | 0,013 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026).

**Persamaan regresi:  $KK = 5,248 + 0,591TP + 0,314PK + 0,213MK$**

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, maupun masa kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai koefisien terbesar (0,591), sehingga menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 5 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

| Pengujian                           | Nilai        | Sig.  | Keputusan |
|-------------------------------------|--------------|-------|-----------|
| Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja | $t = 5,629$  | 0,000 | Diterima  |
| Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja   | $t = 3,566$  | 0,001 | Diterima  |
| Masa Kerja Terhadap Kinerja         | $t = 2,522$  | 0,013 | Diterima  |
| Uji Simultan                        | $F = 51,287$ | 0,000 | Diterima  |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,786 | 0,618    | 0,606             |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026).

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 menunjukkan hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa 61,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Lahat ( $t = 5,629$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pendidikan memberikan bekal pengetahuan, kemampuan berpikir kritis, keterampilan analitis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Human Capital Theory* yang menjelaskan bahwa pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja individu. Kondisi tersebut juga didukung oleh karakteristik responden yang didominasi lulusan Diploma dan Sarjana, sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang relatif kompeten. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,591, tingkat pendidikan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 3,566$ ;  $p = 0,001$ ). Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan tepat. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan memahami prosedur operasional, meningkatkan keterampilan teknis, serta mampu mengambil keputusan berdasarkan pengalaman yang dimiliki dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan.

Temuan ini mendukung *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu bentuk modal manusia yang dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas individu. Mayoritas responden yang memiliki pengalaman kerja antara 5–15 tahun menunjukkan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang telah memahami karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena

mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 2,522$ ;  $p = 0,013$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seorang karyawan, semakin baik pemahamannya terhadap tugas, prosedur kerja, serta budaya organisasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Masa kerja juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengalaman organisasi, meningkatkan keterampilan, serta membangun koordinasi kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa masa kerja berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi melalui proses pembelajaran yang berlangsung secara berkelanjutan. Mayoritas responden memiliki masa kerja 5–15 tahun, sehingga telah memiliki pengalaman yang cukup dalam mendukung pelaksanaan tugas. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena meningkatkan loyalitas, profesionalisme, dan kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 51,287$ ;  $p = 0,000$ ). Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $KK = 5,248 + 0,591TP + 0,314PK + 0,213MK$ , menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi ( $R = 0,786$ ) menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2 = 0,618$ ) mengindikasikan bahwa 61,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Temuan ini memperkuat *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Tingkat pendidikan memberikan dasar pengetahuan, pengalaman kerja membentuk keterampilan praktis, sedangkan masa kerja memperkuat pemahaman

terhadap organisasi. Kombinasi ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Namun demikian, masih terdapat 38,2% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem kompensasi.

## CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Lahat, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, tingkat pendidikan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh pengalaman kerja dan masa kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pendidikan, akumulasi pengalaman kerja, serta lamanya masa kerja berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan sebesar 61,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa investasi pada kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UP3 Lahat perlu terus mendorong pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, pengembangan karier, serta strategi retensi karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## REFERENCES

- Alkadri, H. (2024). PENTINGNYA MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Andayani, M. (2020). ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIW, S3JB UP 3 LAHAT. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 316–327. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3728>
- Attaqi, L. F. (2022). ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, UPAH, USIA, PENGALAMAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP

- PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MANUFAKTUR (STUDI KASUS BAGIAN PRODUKSI PT. WASKITA BETON PRECAST PLANT SIDOARJO). *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(1), 123–141. <https://doi.org/10.21776/jdess.2022.01.1.12>
- Choiri, M. (2025). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BATANG HARI JAMBI. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 10(03), 344–354. <https://doi.org/10.22437/jaku.v10i03.47696>
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: NARRATIVE LITERATURE REVIEW. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.323>
- Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KOTA PALEMBANG. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *BAHAN AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA BISNIS GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Marjuki, A. (2024). ANALISIS KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Indo-Fintech Intellectuals J. Econ. Bus*, 4(6), 3010–3020. <https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i6.2367>

- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1090>
- Sayekti, N., & Handayani, A. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO. *Program Studi Magister Manajemen Ekonomi*, 14, 1–15.
- Sirait, M. K., & Hidayat, R. (2025). PENGARUH MASA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.59086/jam.v4i1.555>
- Yuliani, D., & Hastasari, R. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BHAKTI KARTINI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 245–250. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.52>