

Tingkat Pendidikan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero))

Penulis:

Zainuddin Rahman

Afiliasi:

Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas
Muslim Indonesia,
Makassar, Indonesia

Korespondensi:

zainuddin.rahman@um
i.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 06-05-2024
Accepted: 10-05-2024
Published: 01-07-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Dalam konteks yang semakin kompetitif dan dinamis, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting. Metode penelitian melibatkan distribusi kuesioner kepada 60 responden di Kantor PT. PLN Unit Transmisi, dengan penggunaan skala Likert untuk pengukuran. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan teknik uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan menyoroti peran variabel-variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri energi, khususnya dalam konteks PT. PLN (Persero). Dengan demikian, temuan ini dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan perusahaan dalam merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kata kunci: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM-nya. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi. SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai kinerja optimal, karena kemajuan suatu organisasi sangatlah tergantung pada kinerja para pegawainya.

Pun juga dengan kinerja karyawan, dimana hal ini tidak hanya sekadar tindakan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, namun juga mencakup pencapaian hasil yang membantu mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja, sebagai rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk individu dan kelompok kerja, memainkan peran kunci dalam proses ini, (Zainal, 2018).

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Pendidikan, seperti yang diatur dalam Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melakukan tindakan yang dibutuhkan. Seiring dengan itu, pengalaman kerja memberikan wawasan dan keterampilan yang diperlukan

bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengalaman yang memadai, kemungkinan mencapai kinerja yang baik semakin besar Edy (2019).

PT. PLN sebagai penyedia listrik publik memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja karyawan merupakan strategi yang penting bagi perusahaan ini. Hal ini tidak hanya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga untuk mengatasi masalah-masalah teknis dengan cepat dan efisien.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu beradaptasi dan berinovasi dengan cepat sesuai dengan perubahan lingkungan, termasuk tantangan eksternal dan internal, cenderung berhasil. PT. PLN, sebagai perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang dinamis, harus mampu memanfaatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawannya Dwi Astono (2017).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Dengan menjawab hipotesis-hipotesis yang diajukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi signifikan dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri energi, khususnya di PT. PLN.

II. Studi Literatur

Tingkat Pendidikan

Teori tentang tingkat pendidikan dapat dipahami dari beberapa sudut pandang, termasuk pandangan sosiologis, psikologis, dan ekonomi. Salah satu teori yang relevan adalah teori human capital atau modal manusia. Teori modal manusia, dikemukakan oleh ekonom Gary Becker (2009), menyatakan bahwa pendidikan adalah investasi dalam manusia yang setara dengan investasi dalam aset fisik seperti mesin dan peralatan. Menurut teori ini, pendidikan meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu, sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan pendapatan yang dihasilkan. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki peluang kerja yang lebih baik, penghasilan yang lebih tinggi, dan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Pentingnya pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sebuah negara atau organisasi dalam peningkatan tingkat pendidikan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam dalam era globalisasi dan teknologi informasi.

Tingkat pendidikan dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencakup aspek antara lain: Tingkat Pendidikan Formal, yang mana indikator ini mencakup tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang melalui institusi formal, seperti sekolah dan perguruan tinggi. Contoh indikatornya adalah: Tingkat pendidikan terakhir yang telah diselesaikan (misalnya, SD, SMP, SMA, Diploma, Sarjana, Magister, Doktor); Durasi atau lama waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan setiap tingkat pendidikan; dan, Prestasi akademik, seperti nilai atau IPK. Adapun, Partisipasi Pendidikan yang mengukur sejauh mana individu atau populasi terlibat dalam kegiatan pendidikan. Contoh

indikatornya adalah: Tingkat enrollmen (jumlah individu yang terdaftar) dalam setiap tingkat pendidikan dan Tingkat kelulusan atau tingkat dropout (tingkat keluar) di setiap tingkat pendidikan. Terakhir adalah Akses Terhadap Pendidikan dapat diukur dengan sejauh mana individu atau kelompok masyarakat memiliki akses yang setara terhadap pendidikan. Contoh indikatornya adalah: Rasio murid per guru; Rasio murid per kelas; dan Rasio murid per buku teks.

Pada penelitian ini digunakan tingkat pendidikan formal oleh Gary S. Becker (2009) sebagai acuan dikarenakan pada rekrutmen di Perusahaan PLN (Persero) menggunakan latar belakang pendidikan sebagai salah satu syarat untuk masuk dan bekerja pada perusahaan tersebut. Namun, pada kenyataannya di lapangan, peneliti melihat bahwa ada beberapa teknisi yang memiliki pendidikan terakhir SLTA – atau sederajatnya yang telah lama menjadi karyawan pada perusahaan ini.

Dengan menggunakan indikator ini, dapat mengukur dan memahami tingkat pendidikan individu atau populasi secara lebih komprehensif, serta melihat hubungannya dengan berbagai aspek lainnya, seperti kinerja kerja, partisipasi dalam kegiatan ekonomi, dan kesejahteraan sosial. Selain itu, teori modal manusia juga menekankan pentingnya pendidikan dalam meningkatkan mobilitas sosial. Individu yang mendapatkan pendidikan yang baik memiliki kesempatan yang lebih besar untuk naik ke lapisan sosial yang lebih tinggi dan meningkatkan kualitas hidup mereka serta kontribusi mereka terhadap masyarakat.

Pengalaman Kerja

Teori pengalaman kerja merupakan konsep yang menjelaskan bagaimana pengalaman yang diperoleh melalui interaksi dan partisipasi dalam lingkungan kerja memengaruhi perkembangan individu dan kinerja mereka. Teori yang peneliti anggap relevan dalam konteks ini termasuk: Teori Pembelajaran Sosial (Social Learning Theory), dikembangkan oleh Albert Bandura (1977), menyatakan bahwa individu belajar melalui observasi, imitasi, dan interaksi dengan orang lain di sekitarnya. Dalam konteks pengalaman kerja, individu belajar dari pengalaman mereka sendiri dan dari pengamatan terhadap rekan kerja dan atasan. Pengalaman kerja merupakan sumber penting untuk mengamati dan meniru perilaku yang efektif dan memperoleh keterampilan baru. Adapun Teori Pengembangan Karir, seperti teori Super's Life-Span, mencakup konsep bahwa pengalaman kerja memainkan peran penting dalam perkembangan karir seseorang. Melalui serangkaian pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda, individu dapat mengidentifikasi minat, keahlian, dan nilai-nilai mereka, serta mengembangkan tujuan karir yang lebih jelas. Dan, Teori Pengalaman Kerja, yang mana menekankan bahwa pengalaman kerja bukan hanya tentang lamanya seseorang bekerja, tetapi juga tentang keragaman pengalaman yang mereka hadapi. Pengalaman yang beragam, seperti tugas-tugas yang berbeda, proyek-proyek yang menantang, dan interaksi dengan berbagai orang dan situasi, dapat memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan perspektif individu.

Indikator pengalaman kerja adalah cara untuk mengukur tingkat dan jenis pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa indikator umum dari pengalaman kerja: Jenis Tanggung Jawab, mencakup jenis tugas atau tanggung jawab yang telah diemban oleh individu selama karir mereka. Pengalaman kerja yang melibatkan tanggung jawab yang beragam, kompleks, dan menantang cenderung memberikan pengalaman yang lebih

berharga; Tugas yang Spesifik, mengidentifikasi proyek-proyek atau tugas-tugas spesifik yang telah diselesaikan oleh individu selama karir mereka. Proyek-proyek ini dapat mencakup pengalaman dalam mengelola tim, menyelesaikan masalah yang kompleks, atau mengimplementasikan inisiatif strategis. Penghargaan atau Pengakuan; Keterlibatan dalam Pengembangan Organisasi; dan Umpan Balik Kinerja.

Lingkungan Kerja

Penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan. Meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, namun lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada karyawan yang bertanggung jawab atas proses tersebut. Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai atmosfer di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka setiap hari. Menurut Sedarmayanti (2011), secara umum, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non-fisik. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek seperti penerangan, penerangan, kualitas udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sementara itu, faktor lingkungan kerja non-fisik mencakup elemen-elemen seperti struktur kerja, tanggung jawab pekerjaan, dukungan dan perhatian dari pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Dua faktor ini, baik fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam membentuk atmosfer dan kondisi kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah job performance atau actual performance yang mengacu pada pencapaian kerja sebenarnya yang diperoleh oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang terukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Job performance atau kinerja mencerminkan tingkat produktivitas seorang karyawan dalam kaitannya dengan rekan kerjanya, serta sejumlah hasil dan perilaku yang terkait dengan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk stres peran dan konflik pekerjaan/non-pekerjaan, seperti yang diungkapkan oleh Babin & Boles (1998). Robbins (1996) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah seberapa besar usaha yang diberikan individu dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penilaian kinerja, terdapat tiga indikator utama yang perlu dipertimbangkan: Tingkat Kedisiplinan Karyawan: Ini mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi kebutuhan organisasi untuk menjaga stabilitas di dalamnya. Faktor-faktor seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan lamanya waktu kerja menjadi bagian dari evaluasi ini; Kemampuan Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas, menilai sejauh mana karyawan mampu memberikan hasil kerja yang dapat diandalkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kemampuan untuk mencapai target kinerja menjadi perhatian utama dalam penilaian ini; dan Perilaku Inovatif dan Spontan karyawan juga dinilai atas kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi tambahan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini meliputi kolaborasi, inisiatif proaktif, ide-ide konstruktif dan kreatif, pengembangan diri, serta sikap yang mendukung pertumbuhan organisasi (Asri Laksmi Riani, 2011).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap pada PT. PLN Unit Transmisi Makassar. Sampel diambil dengan menggunakan proses seleksi, yang berjumlah 60 karyawan dari PT. PLN Unit Transmisi Makassar. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Dengan persamaan regresi sebagai berikut;

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

Keterangan

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Tingkat Pendidikan
- X_2 = Pengalaman Kerja
- X_3 = Lingkungan Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (Error)

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	Tingkat Signifikan	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X1.1	0,615	0,50	Valid
	X1.2	0,573	0,50	Valid
	X1.3	0,632	0,50	Valid
Pengalaman Kerja	X2.1	0,597	0,50	Valid
	X2.2	0,723	0,50	Valid
	X2.3	0,573	0,50	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,542	0,50	Valid
	X2.2	0,574	0,50	Valid

	X2.3	0,513	0,50	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,688	0,50	Valid
	Y.2	0,565	0,50	Valid
	Y.3	0,526	0,50	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item memiliki nilai di atas 0,50 sehingga tiap-tiap item dari alat ukur yang digunakan penulis sudah memenuhi validitas.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X1	0,742	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	X2	0,655	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	X3	0,682	0,60	
Kinerja Karyawan	Y	0,792	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

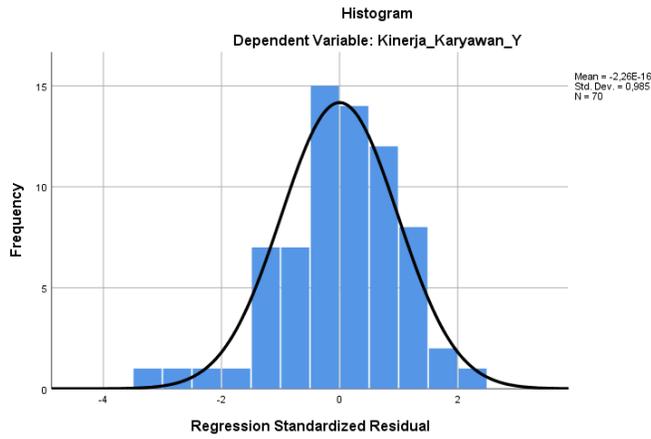
Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item valid, karena nilai r hitung > r tabel

Tabel 3. Uji Normalitas

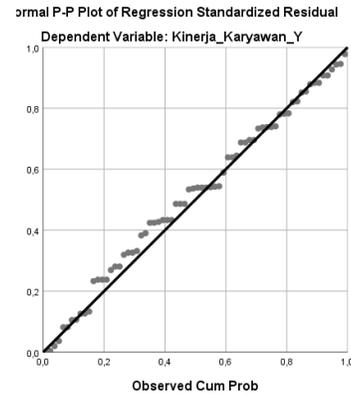
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,17153099
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	,070
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 3, di dapatkan hasil signifikansi $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram Normalitas



Gambar 2. Q-Q Plot

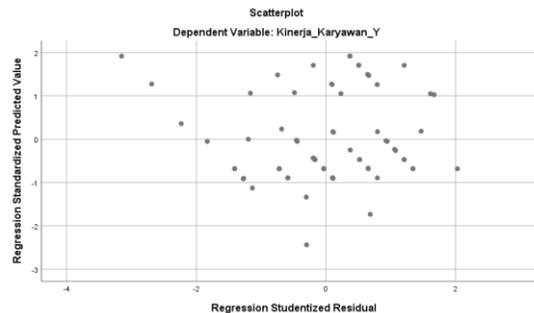
Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenverg ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal dan Gambar 2, grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4. Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan	.567	1.763
	Pengalaman Kerja	.545	1.836
	Lingkungan Kerja	.558	1.793

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kemampuan kerja $0,883 > 0,10$ dan motivasi $0,883 > 0,10$, Sedangkan nilai VIF variabel kemampuan kerja $1,133 < 10$, motivasi $1,133 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas



Gambar 3. Scaterplot

Berdasarkan Gambar 3 Grafik Scatterplot, tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.239	.375		3.303	.002
	Tingkat Pendidikan	.237	.109	.240	2.176	.034
	Pengalaman Kerja	.257	.093	.310	2.756	.008
	Lingkungan Kerja	.663	.106	.695	6.259	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Berdasarkan Tabel hasil *Output SPSS* maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,239 + 0,237X_1 + 0,257X_2 + 0,663X_3$$

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

1. Nilai Konstanta (Intercept) sebesar 1,239 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) memiliki nilai nol (0), maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 1,239.
2. Koefisien regresi untuk tingkat pendidikan (b1) adalah 0,237 dan memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa jika tingkat pendidikan (X1) meningkat satu satuan, dengan variabel independen lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,237. Koefisien positif menandakan adanya hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk pengalaman kerja (b2) adalah 0,257 dengan tanda positif. Ini berarti bahwa jika pengalaman kerja (X2) mengalami peningkatan satu satuan, dengan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,257. Koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi pengalaman kerja, semakin baik kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (b3) adalah 0,663 dengan tanda positif. Ini berarti bahwa jika lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan satu satuan, dengan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,663. Koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

Rumus mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut.

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 60-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 57) = \mathbf{2,002}$$

Melalui analisis uji t, kita dapat mengetahui pengaruh parsial dari variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1): Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi untuk variabel tingkat pendidikan adalah 0,034, yang lebih kecil dari nilai ambang 0,05. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel tingkat pendidikan adalah 2,176, melebihi nilai kritis 2,002. Oleh karena itu, hipotesis diterima, yang berarti tingkat pendidikan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2): Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,008, yang juga lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah 2,756, melebihi nilai kritis 2,002. Dengan demikian, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3): Berdasarkan Tabel 17, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 6,259, yang jelas melebihi nilai kritis 2,002. Oleh karena itu, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.506	3	2.169	29.780	.000 ^b
Residual	4.078	56	.073		
Total	10.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Tingkat_Pendidikan, Pengalaman_Kerja

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel tingkat pendidikan (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Berdasarkan nilai F diperoleh nilai Fhitung = 29,780; sedang Ftabel pada koordinat 3;56 adalah 2,32. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *linear* secara signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 7. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.594	.270
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Tingkat_Pendidikan, Pengalaman_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel tingkat pendidikan (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3 terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,784. Hal menunjukkan seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi perubahan terhadap variabel terikat sebesar 0,784 (78,4%) sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan tingkat pendidikan (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,615 atau 61,5% sisanya (38,5) di tentukan oleh variabel yang lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar: Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Koefisien regresi memiliki arah positif sebesar 0,034, menandakan adanya hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai signifikan sebesar 0,032 dengan nilai t hitung sebesar 2,176. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan memainkan peran penting dalam penempatan kerja, karena meningkatnya tingkat pendidikan berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan kinerja karyawan. Hariandja dalam Hafni (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, karyawan cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

2. Pengaruh Tingkat Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Koefisien regresi memiliki arah positif sebesar 0,008, menandakan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,008 dengan nilai t hitung sebesar 2,756. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Malayu S.P. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja memainkan peran penting dalam seleksi karyawan, karena pengalaman kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja juga merupakan proses pembelajaran yang membawa karyawan pada pola tingkah laku yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar: Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan

kerja dan kinerja karyawan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Koefisien regresi memiliki arah positif sebesar 0,008, menandakan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 6,259. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sedarmayati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang berkontribusi pada kenyamanan dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN Unit Pelaksana Transmisi Makassar menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, sedangkan pengalaman kerja yang lebih luas juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam merancang kebijakan dan program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mungkin melibatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan, pembangunan lingkungan kerja yang nyaman, serta pengembangan kebijakan yang mendorong akumulasi pengalaman kerja yang berharga. Dengan pendekatan yang holistik terhadap faktor-faktor ini, perusahaan dapat memperkuat kapasitas karyawannya dan meningkatkan daya saing di pasar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, pendekatan studi longitudinal dapat menjadi pilihan yang efektif untuk menginvestigasi lebih jauh pengaruh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat melacak perkembangan kinerja karyawan seiring dengan berjalannya waktu, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang perubahan yang terjadi dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian komparatif antara berbagai unit atau divisi di perusahaan yang berbeda dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana konteks kerja yang berbeda dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan membandingkan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja di berbagai konteks kerja, penelitian semacam itu dapat mengungkap pola-pola umum atau perbedaan yang signifikan.

Selain itu, perincian lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, seperti jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, atau jenis pelatihan yang diterima dalam pengalaman kerja, juga dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya. Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan. Terakhir, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin memoderasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, atau kondisi ekonomi lokal dapat

memengaruhi cara di mana variabel-variabel tersebut berinteraksi dalam konteks yang berbeda. Dengan menerapkan saran-saran ini, penelitian selanjutnya di bidang ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memahami dinamika kompleks antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Referensi

- Abdul Basyit, B. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1).
- Andika Dwi Putra Pamungkas, D. H. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1).
- Astono, A. D. (2017). Analisis Pengaruh Employee Engagement dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru dengan Dimoderasi oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 2(1), 1-19.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77-91.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Edy Wirawan (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. BANK NEGARA INDONESIA TBK KANTOR CABANG BUMI SERPONG DAMAI). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2).
- Ketut Edy Wirawan, I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Lyta Lestary, & H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2).
- Laksmi, R. A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lindu Prabowo, A. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatera Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4).

- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPI SEMARANG. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Robbins, V. K. (1996). Exploring the texture of texts: A guide to socio-rhetorical interpretations. A&C Black.
- Sabban, Y. A. (n.d.). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Dalton. *STIE AMKOP Makassar*.
- Sarboini, J. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 1(2).
- Serang, A., & Siregar, R. D. (2018). Pengaruh Pengetahuan Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1).
- Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2).
- Sunarti, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.MENTARI PERSADA Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*.
- Solikin Edi Ansyah (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. *Borneo Student Research*, Samarinda.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Zainal, V.R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.