PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BANDA ACEH

Noratul Hikramah[1], H. Nuzulman[2], Zikrillah[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh. Populasi penelitian ini adalah 79 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh yang berjumlah 79 orang karyawan. Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh yaitu jumlah 79 orang responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh pengalaman kerja secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor utama pencapaian tujuan perusahaan. Namun, kenyataannya peningkatan kinerja karyawan bukan hal yang mudah karena dipengaruhi faktor eksternal dan faktor internal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih tinggi diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Penelitian sebelumnya (Zulfahmi,2020; Pradyta & Sumartik,2023; Tamara dll.,2024; Batubara dkk.,2024) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah saing menunjukkan perilaku seperti absensi tinggi, keterlambatan dan rendahnya motivasi. Beberapa penelitian terdahulu menem,ukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara pengalaman kerja dan kinerja (Zulfahmi, 2020; Kusumardana,2023).

Kondisi di PT.PLN (Persero) UP3 Banda Aceh menunjukkan bahwa sebagian bersar karyawan telah bekerja lebih dari lima tahun, adapun lama waktu bekerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pengalaman Kerja Berdasarkan Lama Waktu Kerja

No	Karakteristik	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	5	6,3
2	2-5 tahun	24	30,4
3	> 5 tahun	50	63,3
Total		79	100

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil survei awal juga menemukan adanya keluhan pelanggan terkait pelayanan. Hal ini mengindikasikan bhawa pengalaman kerja yang tinggi tidak selalu diikuti dengan kinerja optimal, sehingga kepuasan diduga memediasi hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk Menguji Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasibuan (2019) menyebut kinerja sebagai hasil kerja berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sutrisno (2019) menekankan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, sedangkan Kasmir (2019) melihatnya sebagai hasil serta perilaku kerja dalam pemenuhan tanggung jawab. Samsuddin (2020) juga mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan kewajiban.

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sementara Afandi (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam perusahaan yang dilakukan sesuai aturan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas dan tangung jawabnya guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2021:67) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain meliputi:

1. Kualitas kerja (*quantity*) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (*quantity*) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (*cooperation*) adalah kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2 Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melauli moral, disiplin, kerja sama, dan prestasi kerja. Hasibuan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sedangkan Sutrisno (2019) menekankan pada hubungan situasi kerja, kerja sama dan imbalan yang di terima. Robbins dalam Nabawi (2019) memandang kepuasan kerja sebagai perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan, semantara Handoko (2019) mengaitkannya dengan perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan. Siagian (2020) menyebut kepuasan kerja rendah tampak dari perilaku seperti sering terlambat dan kurang disiplin, sedangkan Robbins & Judge (2021) menekankan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap karateristik pekerjaan.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Afandi (2021:82), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya; dan
5. Rekan kerja. Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengelaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui proses bekerja dalam jangka waktu tertentu. Handoko (2019) menyebutnya sebagai keterampilan hasil dari pekerjaan yang dilakukan, semantara Hasibuan (2019) menekankan lamanya masa kerja sebagai dasar promosi. Pitriyani (2020) menilai pengalaman kerja dari lama kerja, keterampilan, dan penguasaan pekerjaan,sedangkan Siagian (2020) melihatnya sebagai pelajaran dari peristiwa yang dialami individu. Sutrisno dalam Suwanto et al (2021) juga menagaskan bahwa pengalaman kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab berdasarkan pengalaman dibidangnya.

Secara umum, pengalaman kerja dapat disimpulakan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawab secara maksimal.

2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Ilham,2022) terdapat beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja adalah ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seorang karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan suatu pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kemampuan penguasaan dalam teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.4 Pengaruh Hubungan Antar Variabel

1. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini,berarti karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaanya.

2. Pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tingggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasa kerjanya.

3. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

4. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara pegalaman kerja dan kinerja.

2.5 Hipotesis

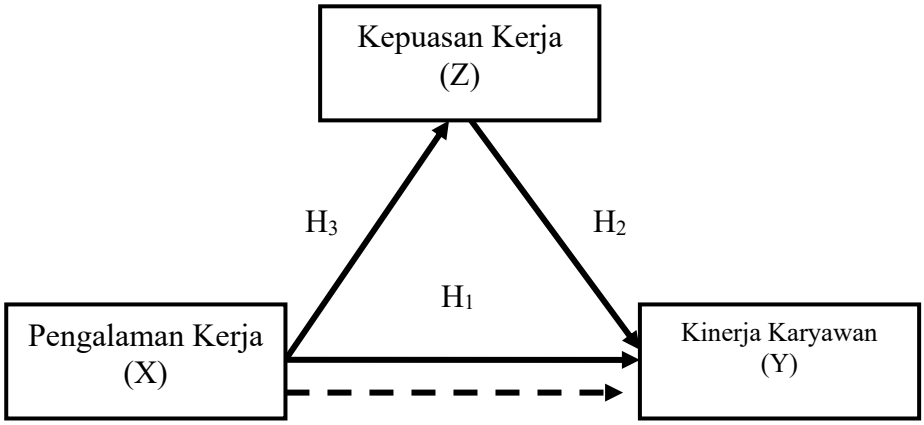
H_1 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.

H_2 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.

H_3 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.

H_4 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Banda Aceh yang berjumlah 79 orang, dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel serta melihat peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh

No	Nama Bagian	Total
1	Manajer Area	9
2	Bagian Perencanaan	1
	Seksi Perencanaan Sistem	5
	Seksi Mapping Data Jaringan dan Pelanggan	1

Lanjutan Tabel 3.1

No	Nama Bagian	Total
3	Bagian Jaringan	3
	Seksi Kontruksi	3
	Seksi Operasi	5
	Seksi Pemeliharaan	2
	Seksi PDKB	10
	Seksi Logistik	2
	Seksi Pembangkitan	2
4	Bagian Transaksi Energi Listrik	1
	Seksi Transaksi Energi Listrik	3
	Seksi Pengendalian Susut	9
	Seksi Pemeliharaan Meter Transaksi	4
5	Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	4
	Seksi Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	2
6	Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi	1
	Seksi Keuangan dan Akuntansi	3
	Seksi Administrasi Umum	4
	Seksi Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan Kerja (K3L)	3
7	Pejabat Pengadaan	2
	Jumlah	**79**

Sumber:PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh, 2024

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 79 orang karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Banda Aceh sebagai responden. Berdasarkan karateristik lama bekerja, responden dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 5 orang (6,3%), masa kerja 2-5 tahun sebanyak 24 orang (30,4%) dan masa kerja > 5 tahun sebanyak 50% (63,3%).Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yaitu lebih dari 5 tahun.

Tabel 4.1
Berdasarkan Lama Bekerja

No	Karakteristik	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	5	6,3
2	3-5 tahun	24	30,4
3	> 5 tahun	50	63,3
Total		79	100

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

4.2. Deskripsi Variabel penelitian

- **Pengalaman Kerja (X) :** Hasil deskripsi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pengalaman kerja mereka berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 4,15.
- **Kepuasan Kerja (Z) :** Tingkat kepuasan kerja responden berada pada kategori sedang-tinggi dengan rata-rata skor 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa masih tedapat karyawan yang merasa kurang puas dengan aspek tertentu, seperti kesempatan pengembangan karir dan fasilitas kerja.
- **Kinerja Karyawan (Y) :** Skor rata-rata sebesar 4,10 yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

4.3. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan item pernyataan dalam kuesioner. Dengan jumlah responden 79 orang dan taraf signifikan 5%, diperoleh nilai r tabel = 0,219. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pengalaman kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawab memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pernyataan di nyatakan **valid**.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=79)	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	A1	0,451	0,219	Valid
		A2	0,509		Valid
		A3	0,616		Valid
		A4	0,450		Valid
		A5	0,476		Valid
2	Kepuasan Kerja (Z)	B1	0,573	0,219	Valid
		B2	0,505		Valid
		B3	0,659		Valid
		B4	0,747		Valid
		B5	0,808		Valid
3	Pengalaman Kerja (X)	C1	0,676	0,219	Valid
		C2	0,433		Valid
		C3	0,365		Valid
		C4	0,809		Valid
		C5	0,698		Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

1. Variabel kinerja karyawan (A1-A5) memiliki nilai r hitung rendah 0,450 > r tabel 0,210, sehingga seluruh item dinyatakan valid.
2. Variabel kepuasan kerja (B1-B5) memiliki nilai r hitung rendah 0,505 > 0,219, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.
3. Variabel pengalaman kerja (C1-C5) memiliki nilai r hitung > r tabel 0,219, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunkan Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai α ≥ 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai α di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan **reliabel**.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,659	Reliabel
2	Kepusan Kerja (Z)	5	0,759	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X)	5	0,730	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.3 nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,659, kepuasan kerja (Z) sebesar 0, 759, dan pengalaman kerja (X) sebesar 0,730. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan **reliabel.**

4.5 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysisi*)

4.5.1 Analisis Sub Struktur 1

Tabel 4.4
Nilai Koefisien Regresi Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	10,486	1,534		6,836	0,000
Pengalaman Kerja	0,494	0,071	0,619	6,919	0,000
R	0,619				
R Square	0,383				
Konstanta	11,162	1,344		8,036	0,000
Kepuasan Kerja	0,471	0,064	0,645	7,399	0,000
R	0,645				
R Square	0,416				

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer (Diolah), 2025.

1. Konstanta sebesar 1,237 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengalaman kerja, kepuasan kerja karyawan bernilai 1,237.
2. Koefisien regresi 0,923 menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja sebesar 100% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 92,3%.
3. Nilai R sebesar 0,845 menunjukkan hubungan sangat kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,713 menunjukkan kepuasan kerja di jelaskan oleh pengalaman kerja sebesar 71.3%.

4.5.2 Analisis Sub Struktur 2

Tabel 4.5
Nilai Koefisien Regresi Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) Sabagai Variabel Intervening

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	10,091	1,486		6,792	0,000
Pengalaman Kerja	0,208	0,129	0,261	3,619	0,002
Kepuasan Kerja	0,310	0,118	0,424	4,635	0,001
R	0,660				
R Square	0,435				

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer (Diolah), 2025.

1. Konstanta 10,091 menunjukkan bahwa tanpa pengalaman kerja dan kepuasan kerja, kinerja karyawan bernilai 10,091.
2. Koefisien regresi pengalaman kerja 0,208 berarti peningkatan pengalaman kerja 100% akan menigkatkan kinerja sebesar 20,8%.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja 0,310 berarti peningkatan kepuasan kerja 100% akan meningkatkan kinerja sebesar 31%
4. Nilai R = 0,660 menunjukkan hubungan sedang, sedangkan R2 = 0,435 berarti kinerja dijelaskan oleh pengalaman kerja dan kepuasan kerja sebesar 43,5% sisanya 56,5% oleh faktor lain.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Tabel 4.6
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Variabel	B	Sig	T_{hitung}	T_{tabel}
H_1	Pengalaman Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,494	0,000	6,919	1,991
H_2	Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,471	0,000	7,399	1,991
H_3	Pengalaman Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,923	0,000	13,844	1,991

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa :

Ha1: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β sebesar 0,494 dan nilai sig 0,000, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,919>1,991).

Ha2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β sebesar 0,471 dan nilai sig 0,000, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,399>1,991).

Ha3: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (β sebesar 0,923 dan nilai sig 0,000, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,844>1,991).

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan baik pengalaman kerja maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.2 Uji Mediasi Tabel

Tabel 4.16
Pengaruh Mediasi

No	Pengaruh Antar Variabel	Model	B	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Pengalaman Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	X – Y	0,494	0,000
2	Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Z – Y	0,471	0,000
3	Pengalaman Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	X – Z	0,923	0,000
	Pengaruh Tidak Langsung			
4	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	(X – Z) x (Z – Y)	0,435	0,000
	Total Pengaruh	X-Y+ (X – Z x Z – Y)	0,929	0,000
	Z-Score a=0,05		1,96	0,05

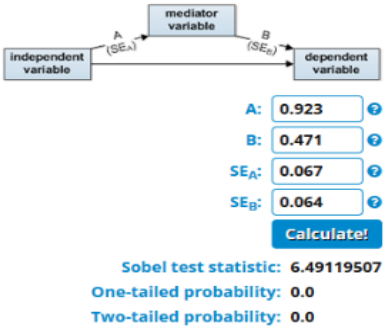
Sumber: Data Primer (Diolah), 2025.

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa:

H_{a4}: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh, dengan nilai total pengaruh sebesar 0,929.

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan sobel tes online dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Hasil Uji *Screenshot Sobel Test* Online



Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,923 lebih besar dibanding pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,494. Hasil sobel test sebesar 6,49 > 1,96 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Pengalaman kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.
2. Kepuasan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.
3. Terdapat pengaruh pengalaman kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.
4. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh.

REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.

Batubara, Syaiful Okky Bachri; Lusiana dan Silvia Sari. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 18(1) April 2024.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol 11, No. 1, 13-20.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kusumawardana, Dhika; Rosidi dan Abdul Halim. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo, *Jurnal al-Idārah*, Volume 4, No 1, Februari 2023.

Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183.

Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantau Prapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* (EBMA) Vol. 1, No. 1, pp.60-68.

Pradyta, Ayu dan Sumartik. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telkom Akses Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*, 3(4), 215-232.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Bumi Aksara.

Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tamara, Usman, Kurbani dan Heryati. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 156-168

Zulfahmi, Susi Hendriani, dan Eka Armas Pailis. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol 10, No.2.